

ESTRUCTURA DEL GLOSSARI

1. Introducció (pàg. 1).
2. Glossari de termes (pàg. 2).
3. Agraïments (pàg. 14).
4. Bibliografia en línia consultada (pàg. 15).

1. INTRODUCCIÓ

Copersona, com a punt de confluència de la societat catalana, vol impulsar el canvi cap a una evolució efectiva que assoleixi una corresponsabilitat real en la societat, que permeti a la ciutadania compatibilitzar les anomenades "esferes pública i privada" i millorar la seva qualitat de vida.

El projecte Copersona planteja una transformació de significativa magnitud. Parteix d'un canvi de paradigma sobre com entendre la problemàtica de la conciliació de la vida personal i laboral i, per tant, de com solucionar-la. En aquest sentit, cal passar del "*s'ha d'afavorir les dones i la seva conciliació*", a un "*s'ha d'afavorir la sincronia de les persones, les famílies i la societat*".

Aquesta iniciativa vol posar l'accent en que és d'interès general per a la societat assolir la corresponsabilitat social. I per fer-ho, cal la involucració activa i conjunta de totes les parts, les quals han de prendre consciència de la magnitud i de les implicacions que comporta l'exercici de la corresponsabilitat social. És a dir, fa falta també que aquest canvi de paradigma estigui acompanyat i impulsat per un canvi cultural majoritari.

El convenciment de moltes persones que aquest canvi cultural ha de ser real ha estat el motor que ha impulsat el naixement de Copersona. L'integren persones d'àmbits laborals i vivències personals diverses, que treballen unides i que enriqueixen el projecte amb les seves experiències i coneixements, oferint una visió plural.

Aquest glossari vol ser una base per al diàleg articulat, una eina que serveixi per sensibilitzar la societat, ajudant a integrar i divulgar conceptes relacionats amb la corresponsabilitat social, tant a dins com més enllà del projecte Copersona.

S'indiquen matisos que ajuden a tangibilitzar les vinculacions del canvi operatiu i cultural. La selecció dels termes i les definicions incloses en el glossari fan el possible per incorporar aquells factors i actors necessaris per al diagnòstic i, també per al pla d'acció per assolir aquest canvi, reclamat per una part important i creixent de la societat.

Actualment al projecte Copersona hi participen associacions, fundacions, empreses i institucions de tots els àmbits, com ara l'educatiu, el sanitari, l'empresarial, el sindical i el de

l'Administració pública, així com també persones a títol personal. Però hi ha més implicacions i vasos comunicants dels que estan a l'abast de Copersona ara per ara. Per aquest motiu, i atesa la dimensió global del canvi que es vol impulsar, és cabdal focalitzar esforços i trobar oportunitats de col·laboració i d'intercanvi d'opinions amb altres iniciatives existents, amb interessos compartits, tant de l'àmbit públic com privat.

2. GLOSSARI DE TERMES

A Copersona hem elaborat el present glossari de termes relacionats amb la corresponsabilitat social per facilitar-ne la comprensió i consensuar un llenguatge comú. Cal tenir en compte que molts d'ells estan en debat i evolució constant. Per aquest motiu, el glossari està concebut com un recurs viu, obert a aportacions i comentaris que el completin i el facin créixer i millorar.

En línia amb l'esperit de Copersona, es pretén que les definicions dels termes siguin el més inclusives i igualitàries possible. No obstant això, atesa la realitat actual de desigualtat de gènere, s'han destacat amb un asterisc les definicions que afecten principalment les dones, com ara *blindatge*, *càrrega mental* o *dobla jornada*.

Els termes es presenten per ordre **alfabètic**.

- 1. Accions positives:** Aplicació de mesures, accions, polítiques i programes dissenyats a prevenir i combatre la discriminació i desigualtat envers persones o grups desfavorits. Es tracta d'un mecanisme de canvi social.
- 2. Androcentrisme:** Visió del món centrada en la perspectiva de l'home, que es pren com a mesura del món, i que obvia i invisibilitza el punt de vista de les dones. Infravalora o nega les aportacions de les mateixes a la societat i a la cultura, així com les seves experiències, ja que el seu punt de vista no es considera vàlid. L'androcentrisme implica que el que és bo per als homes és bo per a la humanitat, relegant les altres persones a un segon ordre, supeditades.
- 3. Apoderament*:** (de l'anglès *empowerment*) Procés personal, o col·lectiu, de guanyar força i major confiança. Aquest potencia les capacitats i habilitats per prendre el control de la pròpia vida, representar els propis interessos i defensar els propis drets.
- 4. Asincronia social:** Falta de coincidència entre els horaris i les dinàmiques generals d'una població i el ritme quotidià de la societat en la qual es viu.
- 5. Autocura:** Conjunt d'accions que duu a terme una persona per al manteniment de la seva vida, la seva salut i el seu benestar.
(*Veure altres termes relacionats: cura, democratització de la cura, economia de les cures*).

- 6. Barreres de gènere*:** Factors, visibles o invisibles, resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals vinculats als rols de gènere. Aquests factors impedeixen el desenvolupament lliure i complert dels individus, ja que suposen un impediment o limitació de les seves capacitats, oportunitats, drets i deures. Les barreres de gènere no es donen de forma aïllada i puntual, sinó que estan interrelacionades i conflueixen tot al llarg de la vida de les persones. La seva naturalesa pot ser laboral, social, cultural, personal o familiar.
Les barreres de gènere són més limitatives en el cas de les dones.
- 7. Binarisme:** Construcció social que categoritza de manera dicotòmica les activitats, els comportaments, les emocions i l'anatomia de les persones en dos gèneres: el masculí i el femení.
- 8. Blindatge laboral*:** Fa referència al dret concedit per llei que permet a la persona treballadora reduir l'horari laboral i triar el torn dins de la jornada de treball, sense ser acomiadada, per tenir cura de fills i filles fins que tenen 12 anys d'edat. *Veure "Jornada reduïda"*.
- 9. Bretxa de sexe*:** Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre dones i 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.
Les barreres invisibles de "sostre de vidre" i "terra enganxós" hi contribueixen.
- 10. Bretxa salarial*:** Distància en la retribució mitjana entre homes i dones ocupats. És un indicador de la desigualtat retributiva que mostra la part de retribució que les dones perceben de menys respecte els homes. Segons la definició d'Eurostat, aquesta bretxa és la diferència entre el salari per hora mitjà brut dels homes i el de les dones, expressat com a percentatge del salari brut per hora dels homes.
- 11. Canvi cultural:** Modificació de la cultura a través del temps. Entenent com "cultura" el conjunt dels trets distintius espirituals i materials, intel·lectuals i afectius que caracteritzen una societat o un grup social i, que abasta, a més de les arts i les lletres, les formes de vida, les maneres de viure junts i juntes, els sistemes de valors, les tradicions i les creences.
Aquesta transformació de la cultura pot representar canvis de paradigmes, rols i comportaments personals i socials respecte de situacions anteriors.
- 12. Canvi social:** Consisteix en la transformació de l'estructura social, entenent com "estructura social" els patrons o pautes d'acció i interacció social. El canvi social consta de tres condicionants: la necessitat del pas del temps, està lligat a un lloc concret i, es veu afectat i afecta als éssers humans.
- 13. Càrrega mental familiar*:** Pensar, planificar, coordinar i gestionar les tasques domèstiques i familiars. Implica la necessitat d'estar pendent de les diverses qüestions, preguntar-se diàriament què requereix la família i la llar (educació, salut, alimentació, infraestructures, etc.), així com quan i com s'han de fer les diverses tasques.

- 14. Cohesió social:** Fa referència al grau de vinculació dels i les integrants d'una societat, entre elles mateixes i com a grup. Implica l'existència d'un sentiment de pertinença i d'acceptació, de les regles i valors, entre els i les membres de dita societat. Al mateix temps, es tracta de la capacitat de la pròpia societat per generar condicions per tal que, totes les persones, tinguin igualtat d'oportunitats per accedir als serveis i, per assolir el compliment efectiu dels drets i deures, en tots els àmbits.
Una societat cohesionada busca el benestar de totes les persones, promou la confiança i, combat l'exclusió i la marginació.
- 15. Conciliació (de la vida laboral, familiar i personal)*:** Aquest concepte sorgeix per la massiva incorporació de les dones al treball remunerat (treball mercantil), per tal que les persones compatibilitzessin aquest treball amb la cura de la família.
Amb el "paradigma de la conciliació" ens referim a que s'ha acabat convertint en una altra alternativa perquè les dones puguin estar al mercat laboral, a més d'encarregar-se de les tasques que ja venien realitzant, com les domèstiques i de cura. En les últimes dècades s'han creat mecanismes per promoure la conciliació, i així, la incorporació de la dona a les diferents esferes socials, però la situació dista molt de ser equitativa. Tot i que les lleis al respecte emparen a totes les persones, les mesures de conciliació s'han dirigit fonamentalment a les dones, contribuint a que es consideri com una qüestió exclusiva d'elles. D'aquesta manera, s'ha perpetuat la situació de discriminació, alimentant un sistema de creences que perjudica al conjunt de la societat, molt especialment a la figura de la dona.
- 16. Copersona:** Concepte de nova creació impulsat per la iniciativa, que porta el mateix nom, per promoure una visió igualitària de les persones sense cap discriminació ni diferenciació entre elles. El prefix "co" implica la col·laboració entre els diferents individus de la societat, que està formada per persones que cooperen, interactuen i s'ajuden entre elles, entre iguals. Aquesta col·laboració està adreçada a provocar un canvi de paradigma que assoleixi un canvi cultural que transformi de manera transversal les relacions humanes en tots els àmbits, com ara el familiar o el laboral. En base a aquesta reflexió neix Copersona, una iniciativa que vol treballar en la creació d'un model nou de corresponsabilitat social, sostenible i implantable a Catalunya, que permeti avançar cap a una societat igualitària i equitativa que millori la vida de la ciutadania. Alhora que s'impulsa un canvi cultural. Tot plegat ha de permetre trencar amb les barreres de gènere, fet que millora la cohesió social i afavoreix el progrés social, econòmic i polític.
- 17. Corresponsabilitat:** Responsabilitat compartida d'una situació o actuació determinada entre dues o més persones/parts.
- 18. Corresponsabilitat familiar:** Distribució equitativa de les responsabilitats domèstiques i de cura entre les persones membres d'una llar.
- 19. Corresponsabilitat social:** És un nou pacte social que parteix d'un compromís compartit, en el que cadascuna de les parts de la societat (ciutadania i agents) assumeix, de forma equitativa, la seva responsabilitat per assolir un entorn on les persones (independentment del nostre sexe o gènere) tinguem els mateixos drets,

deures i oportunitats de desenvolupar-nos com a individus. Aquest nou pacte social estableix un canvi en la relació entre les anomenades esfera pública i privada, en considerar que ambdós espais, interdependents i complementaris, tenen la mateixa importància. Aquest pacte doncs ha de comportar un equilibri real entre els diferents temps de la vida de les persones: personal, familiar, professional i social. Això vol dir que consisteix en un pacte social en vàries dimensions: personal, amb la família, amb la feina i amb la societat. (*Veure altres termes relacionats: responsabilitat*).

20. Cultura: Conjunt dels trets distintius, espirituals i materials, intel·lectuals i afectius que caracteritzen una societat o un grup social. Abasta, a més de les arts i les lletres, les formes de vida, les maneres de conèixer, els drets fonamentals de l'ésser humà, els sistemes de valors, les tradicions i les creences.

Aquesta té importants funcions socials i és quelcom viu, doncs està composta tant per elements heretats del passat, com per influències del context actual (Verhelst, 1994).

21. Cura*: Concepte molt ampli que engloba totes les activitats que es fan per donar resposta a les necessitats físiques, psicològiques i emocionals d'una o més persones, tant en l'anomenada "esfera privada" com en l' "esfera pública".

La cura és una activitat que unes persones duen a terme vers unes altres persones. Ens referim al conjunt de tasques que produeixen béns i serveis, que serveixen per regenerar quotidianament, i generacionalment, el benestar físic i emocional de les persones, i que es produeixen normalment en circuits d'intimitat i en el marc de les llars. Les persones necessitem rebre cures de manera permanent al llarg de la vida, de tipus i intensitats diferents (ex.: atenció emocional, afecte). Així, la necessitat de cures no és una situació d'excepcionalitat, sinó una característica inherent a la naturalesa humana, en què totes les persones tenim el dret, però també el deure, de rebre i proveir cures.

(*Veure altres termes relacionats: autocura, democratització de la cura, economia de les cures*).

22. Democratització de les cures*: Estratègia integral per a reconèixer i valorar la importància de les tasques de cura en el sosteniment de la vida. Aquesta democratització vol combatre les desigualtats i promoure una assumpció corresponsable de les cures, per part tant dels homes com de l'administració pública i el mercat laboral.

(*Veure altres termes relacionats: autocura, cura, economia de les cures*).

23. Desigualtat de gènere*: Tipus de desigualtat social que parteix de la construcció social dels rols de gènere i que implica una jerarquia en la que allò vinculat amb l'home, o amb l'esfera masculina, és millor valorat que allò que fan les dones o relacionat amb les dones. Aquesta desigualtat es manifesta en els diferents àmbits de la vida de múltiples formes, com és el cas de la bretxa salarial, els estereotips o la cosificació de la dona, atès que implica un accés desigual als recursos materials, simbòlics i culturals.

24. Determinisme biològic: Teoria que tendeix a explicar el comportament i les institucions culturals en termes de factors causals inscrits en la composició biològica dels individus. Considera que les accions humanes són conseqüència inevitable de les propietats bioquímiques de les cèl·lules de l'individu, que al seu torn estan

determinades pels seus gens. Per tant, la naturalesa humana està determinada pels gens. Un dels problemes d'aquesta visió és que sovint és usada ideològicament, naturalitzant les desigualtats per a justificar-les: com que les desigualtats són determinades biològicament aleshores són inevitables i immodificables.

- 25. Discriminació sexual*:** Tracte desigual, exclusió o restricció basats en el sexe. Disminueix o anul·la la facultat de gaudir o exercir els drets i les llibertats fonamentals, i impedeix que tothom tingui les mateixes oportunitats en l'esfera pública i privada.
- 26. Divisió sexual del treball*:** Construcció social històrica que estableix uns patrons diferenciats entre el treball remunerat i el treball no remunerat, aquest últim majoritàriament ocupat per dones. Seguint els rols de gènere, s'adjudica el treball mercantil (feina remunerada - espai públic) a l'home i, el de cura (cura i tasques domèstiques - espai privat) a la dona. A més, aquest sistema assigna unes atribucions de poder i jerarquia diferents ja que atorga al treball mercantil un valor i una visibilitat molt superior al de la cura.
- Com a resultat, aquesta divisió sexual del treball, oposada i desconnectada, ha donat lloc a avantatges estructurals, drets i deures diferenciats. Així, aquest sistema provoca que la dona treballi majoritàriament en feines socialment menys valorades i, en condicions més precàries, causant una dependència econòmica d'ella respecte de l'home (veure "feminització de la pobresa").
- 27. Doble jornada o Doble presència*:** Situació en la qual recau sobre una mateixa persona la necessitat de respondre al treball de cures i al treball mercantil. Implica l'assumpció d'aquestes responsabilitats de forma simultània. Per tant, impossibilita la dedicació plena a cap dels treballs, donat que és inviable assumir simultàniament les dues responsabilitats. A aquestes persones els comporta una menor participació política i social. Les conseqüències afecten també negativament la seva salut, doncs es troben en una situació de desgast (físic i mental) per l'intent constant de cobrir-ho tot (què sent que s'hauria de fer), patint una frustració contínua ja que això no és possible. Aquest fer afecta a les persones a tots els nivells: personal, familiar i col·lectiu. La societat doncs, en surt perjudicada.
- Tot i la incorporació de la figura de la dona al treball mercantil, aquesta segueix assumint majoritàriament el treball de cures i, per tant, carregant amb aquesta doble presència.
- 28. Doble absència*:** Situació que es dona quan una persona es troba afectada per l'exigència de doble jornada i doble presència. Donat que no és viable realitzar les dues feines simultàniament, la pròpia doble presència es tradueix en una absència real, al no poder abraçar tot. Reflecteix així la necessitat de compartir les tasques domèstiques i de cures entre les persones i els agents socials.
- 29. Economia de les cures*:** Administració del conjunt d'activitats i tasques que es desenvolupen quotidianament per sostenir i reproduir la vida i, que permeten fer front a les necessitats que tenim al llarg del cicle vital (ex.: criança, neteja). Aquestes tasques estan a la base del sistema social i econòmic, fent possible el manteniment del paradigma econòmic actual, en el que el treball mercantil es valora i remunera, mentre el de cura resta invisibilitzat. Aquest conjunt d'activitats i tasques té un impacte sobre el

benestar de les persones cuidades i també de les cuidadores. (*Veure altres termes relacionats: autocura, cura, democratització de la cura*).

- 30. Equitat de gènere*:** Distribució justa dels drets, els beneficis i les obligacions, les oportunitats i els recursos entre les persones, sobre la base del reconeixement i respecte de les diferències existents entre elles.
- 31. Esfera privada** (família, llar)*: Es fa referència a l'espai que concentra la llar, la vida privada d'un individu i les seves relacions familiars.
No s'ha de confondre amb el "sector privat", el qual està format per tots els agents econòmics que no pertanyen al sector públic, és a dir, a l'Estat. Aquests agents són les famílies i les llars, les organitzacions privades sense afany de lucre i les organitzacions privades amb afany de lucre.
- 32. Esfera pública** (laboral, política): Es fa referència a l'espai col·lectiu i visible que concentra la vida laboral, acadèmica, política, social i tots els aspectes que sobrepassen la vida domèstica.
No s'ha de confondre amb el "sector públic", el qual està format per tots els organismes i institucions que són gestionats, directa o indirectament, per l'Estat.
- 33. Estereotips:** És la percepció exagerada i simplificada (amb pocs detalls), que es té sobre una persona, o grup de persones, que comparteixen certes característiques, qualitats o habilitats. Busca justificar o racionalitzar una certa conducta en relació a una determinada categoria social. Sovint els estereotips es basen en prejudicis que la societat estableix d'acord a la ideologia de model a seguir, de conducta o característiques físiques. El terme generalment té un sentit negatiu, al tractar-se sovint de falses creences que ens limiten i, que requereixen d'un procés de reflexió personal sobre la pròpia qüestió per poder-les superar. Les accions que es duen a terme, en base als prejudicis causats pels estereotips, suposen una discriminació.
- 34. Estereotips de gènere:** Són construccions socials i culturals (com ara idees i imatges simplifiades) que s'atribueixen a les persones per fer-ne una diferenciació entre homes i dones. Fruit d'un procés de socialització i d'educació, classifiquen les característiques i atributs (físics i psíquics) en funció de les pautes socials establertes i normalitzades. Són un dels factors que contribueixen a la discriminació i la justifiquen, donat que s'assigna un valor superior als masculins en detriment dels femenins. Segons aquests estereotips, dones i homes han de realitzar diferents rols, al llarg de la vida, per encaixar en el sistema organitzatiu establert del sexe-gènere. Així, limiten les capacitats de les persones, creant expectatives i prejudicis sobre com s'espera que sigui una dona o un home. Estan tan arrelats a la nostra cultura que poden ser difícils d'identificar i de canviar.
- 35. Expressió de gènere:** És "l'expressió d'un mateix com a dona o com a home (o ambdós o cap d'ells) en la presentació externa o l'aparença a través del comportament, la indumentària, el pentinat, la veu, els trets físics, etc." (Takács, 2006). Aquesta es veu notablement condicionada per les expectatives socials que les persones tenen sobre com s'han de comportar els homes i les dones. L'expressió de gènere no

ha de ser fixa ni ha de coincidir necessàriament amb el sexe o la identitat de gènere de la persona.

- 36. Família:** Unitat social formada per un grup d'individus lligats entre ells per relacions que resulten de vincles com el matrimoni, el parentiu, l'afinitat o l'estima. Hi ha estructures i extensions familiars tan diverses com les persones que les integren.
- 37. Feminisme:** Posició política, social i cultural, que defensa els drets, els deures i les llibertats entre homes i dones, entre les persones.
- 38. Feminització de la pobresa:** S'entén com el creixent empobriment material de les dones, l'empitjorament de les seves condicions de vida i la vulneració dels seus drets fonamentals. La pobresa afecta més les dones i existeix una relació directa entre el procés d'empobriment i el gènere. Estudis, fets des d'aquesta perspectiva, han constatat que una gran part de la pobresa de les dones està condicionada pel gènere, és a dir, que les trajectòries vitals d'homes i dones tenen fets distintius i riscos determinats que fan que, en termes probabilístics, la pobresa acabi afectant més les dones que els homes.
- 39. Gènere:** És una construcció sociocultural (per tant, es pot modificar) que conforma una categoria social que condiona les identitats i llibertats de les persones. El gènere ens atorga una identitat, femenina o masculina, la qual anem integrant en el nostre procés de socialització. Durant aquest procés s'atribueixen a les persones capacitats, comportaments, valors i espais diferenciats, sobre la base del seu sexe (home o dona). Dits elements varien segons la cultura, canvien amb el temps i estan afectats per altres factors com són l'edat, la classe social, la raça o l'ètnia. Aquestes característiques i atributs preconcebuts, que reforcen la diferenciació entre homes i dones, són creences socials i prejudicis generalitzats que s'anomenen "estereotips de gènere".
- 40. Identitat de gènere:** Autoconcepció d'un/a mateix/a com a home, dona, les dues coses o cap. Té a veure amb la identificació social de les persones, és a dir, amb la percepció que una persona té sobre el seu propi gènere i la percepció del propi cos, conseqüència directa del que s'ha interioritzat a través del procés de socialització. Aquest gènere no ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la pròpia persona i, és independent a l'orientació sexual i afectiva.
- 41. Igualtat d'oportunitats:** Situació en què una persona pot desenvolupar-se i prendre decisions de la mateixa manera que qualsevol altra i, en la qual no s'estableix cap tracte de favor o discriminació per raó de gènere, edat, origen ètnic i cultural, diversitat funcional, orientació sexoafectiva, etc. Pel que fa a les dones i els homes, en un marc d'igualtat d'oportunitats, els diferents comportaments, aspiracions i necessitats són igualment considerats, valorats i afavorits.
- 42. Igualtat de dret o formal:** Condició de rebre el mateix tractament, dones i homes, en la legislació.

- 43. Igualtat de fet, efectiva o real:** Condició de ser dones i homes iguals d'acord amb els fets esdevinguts, i no pas amb el dret aplicable.
Tot i que a nivell jurídic, és a dir, formal, al nostre país existeix un ventall de lleis que reconeixen la igualtat entre dones i homes, les creences generalitzades que continuen diferenciant les persones en dos grans grups contraris (binarisme home/dona), estan fortament arrelades al nostre inconscient. Aquestes expectatives socials sobre què significa ser home o dona ens impedeixen assolir una igualtat real en front de la formal. Així, entenem que la igualtat real es dona quan es produeix un canvi en els costums i les estructures de desigualtat, que possibilita aquesta igualtat efectiva entre totes les persones, siguin considerades homes o dones.
- 44. Igualtat de gènere:** Es basa en que qualsevol membre de la societat és tan respectable i vàlid com tots els altres, sense distinció de sexe. Així, s'entén com la igualtat d'oportunitats, drets i responsabilitats, entre les dones i els homes, en les anomenades "esferes privada" i "esfera pública", que proporcioni i garanteixi la possibilitat de realitzar la vida que desitgin. Actualment, es reconeix a nivell internacional que la igualtat de gènere és una peça clau del desenvolupament sostenible (ODS 2030).
- 45. Impacte de gènere*:** Manera desigual en que afecta una mesura en funció del gènere. Les decisions polítiques i, en conseqüència, la normativa, plans i accions que es deriven d'elles, poden tenir un impacte diferent en dones i homes. En conseqüència les dones pateixen els resultats de polítiques i programes que han estat dissenyats sense tenir en compte les diferents posicions socials diferenciades de dones i homes.
- 46. Invisibilitzar*:** Fa al·lusió al conjunt de mecanismes culturals dirigits per un grup social hegemònic (predominant) per ometre a un altre grup social, al qual es pretén dominar i mantenir aliè a les decisions i al control social i polític.
Altrament, fa referència a aquelles conductes que estan tan normalitzades que no les identifiquem com a pràctiques nocives fins que prenem consciència de les desigualtats que generen.
- 47. Jornada reduïda per guarda legal*:** Opció legal de reduir la jornada laboral, segons recull l'Estatut de les persones treballadores (Art.37.6), per la cura de fills i filles (fins als 12 anys d'edat) o altres persones dependents. Relacionat amb el "blindatge laboral".
- 48. Masclisme*:** Conjunt d'idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural de superioritat dels homes sobre les dones. Sistema que es basa en la discriminació envers les dones mitjançant rols, estereotips, avantatges estructurals i violències, entre d'altres.
- 49. Masculinitats igualitàries:** Són aquelles identitats que promouen l'adquisició de valors equitatius i igualitaris qüestionant els estereotips associats al sexe-gènere i fomentant relacions saludables i respectuoses en els homes.
- 50. Micromasclisme*:** És el masclisme normalitzat socialment, a través de pràctiques subtils i reiteratives que, molt sovint, són legitimades per l'entorn i estructures socials actuals. Es consideren micromasclismes les accions i els comportaments

interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides, per homes o dones, que contribueixen a la dominació i violència contra les dones en la vida quotidiana. "Micro" no fa referència a pràctiques de poca importància, sinó al fet que siguin quasi imperceptibles.

- 51. Paradigma social:** És el conjunt de termes, valors, percepcions i pràctiques que te en comú una comunitat/societat i, que conforma una particular visió de la realitat (com veuen i entenen l'entorn). Alhora, aquesta determinada percepció és la base sobre la qual, dita societat s'organitza (Fritjof Capra, 1996). Un paradigma social es manté per un període de temps.
- 52. Patriarcat*:** Forma d'organització sociocultural per la qual la figura de l'home (dels pares) d'una societat ostenten les posicions de més poder i, relega la figura de la dona a posicions de submissió i subalternitat (opressió). Així, el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. El patriarcat estableix com a natural la valoració desigual de la figura de l'home enfront de la dona, atorgant superioritat a la de l'home i inferioritat a la de la dona. El patriarcat és una construcció intel·lectual sobre la que es fonamenta la societat actual.
- 53. Pensament crític:** És un exercici crític de distingir a través del pensament. Es singularitza perquè pensa ordenadament, i tan a fons com sigui possible, sobre allò donat, a fi de proposar un nou ordre de coses, que sigui considerat més just i més fructífer. Així, a diferència del que succeeix en altres formes de pensament i de crítica, en tota tasca de pensament crític, l'objecte d'estudi és filtrat per un doble sedàs: el del rigor lògic i el d'un compromís amb uns mínims ètics. L'exercici del pensament crític té per objectiu contribuir a una millora en els diversos aspectes de la vida com el social, cultural, científic o educatiu.
- 54. Permís per naixement i cura de menor:** Període de descans laboral, legalment establert, que s'atorga després del part, l'adopció o l'acolliment d'un infant, a les mares i/o els pares treballadors. Aquest permís pot variar en diferents períodes en casos de part, adopció o acolliment múltiple, de discapacitat y d'hospitalització del nadó. RDL 6/2019, art. 3.3. a) i b).
- 55. Perspectiva adultocentrista:** Perspectiva del món que es basa en l'arquetip de persona adulta com a model de referència, la qual imposa l'autoritat i menysté les etapes de la infància, l'adolescència i la vellesa. Pot donar-se de forma conscient o inconscient i és causa de desigualtats socials.
- 56. Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per tal d'analitzar, planificar, dissenyar i executar polítiques i accions, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones i als homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

- 57. Plans d'igualtat:** Conjunt de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, i per eliminar la discriminació per raó de sexe.
- 58. Reforma horària:** Iniciativa per la reorganització de la vida diària de la societat per tal de canviar les costums i horaris de diferents activitats per motius d'estalvi energètic, conciliació familiar, major productivitat, guanyar més temps lliure i facilitar un major consum, entre moltes altres millores. Aquesta iniciativa proposa, entre d'altres, modificar la jornada laboral per la continua, i compactar les hores de feina principalment al matí. A Catalunya aquesta iniciativa va néixer el 2014.
- 59. Representació paritària*:** Situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual, cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix, ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.
- 60. Responsabilitat:** En el seu sentit més comú (jurídic), s'entén la responsabilitat com la capacitat de la persona per reconèixer i acceptar les conseqüències d'un fet que ha realitzat (o realitzarà) lliurement. Però hem de tenir present el doble sentit de la llibertat, com autonomia i com a no-interferència, que comporta que una decisió no és mai únicament individual, abstracta i desconnectada. En tant que pensem en una societat d'éssers lliures i iguals, cadascú té el mateix dret de gaudir d'aquesta llibertat i igualtat, i l'obligació de caminar cap a la justícia social com a horitzó últim. Però també té, en paral·lel, el deure de no fer el dany a tercers, precisament perquè ells tenen el mateix dret i obligació de gaudir i respectar la nostra llibertat i igualtat, contribuint a la justícia social.
- Igualment, som responsables de la constel·lació d'ecos que els nostres actes o omissions d'avui tindran respecte a les eventualitats futures, de demà. Així, som responsables quan actuem, però també, quan no ho fem.
- 61. Responsabilitats familiars/domèstiques*:** Feines domèstiques i de cura dels fills i filles, progenitors i altres parents amb cert grau de dependència o necessitats específiques. Activitats no remunerades i que comprenen, entre d'altres, les feines d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura; el benestar emocional; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.
- 62. Responsabilitat Social Corporativa (RSC):** Responsabilitat que assumeix una empresa o organització davant de la societat pels impactes de la seva activitat i per la corresponsabilitat en els afers comuns que afecten la sostenibilitat econòmica, social, ambiental, laboral i el bon govern. Parteix del compromís ètic i pretén generar sostenibilitat, no com una mera addició de bones pràctiques sinó mitjançant una metodologia determinada. El foment de la corresponsabilitat és una forma de contribuir a l'RSC.
- 63. Rol de gènere:** Conjunt de comportaments i activitats que s'atribueixen socialment a cadascun dels sexes, segons el que s'espera d'un home i una dona, sent variable segons la cultura, la societat i la època històrica. Es tracta d'una construcció social i

cultural que aprenem des de l'inici de la vida, assignant-nos capacitats, pautes de comportament, valors i espais diferenciats, segons siguem considerats homes o dones. En general, les persones assumeixen els rols de gènere i construeixen la seva psicologia, afectivitat, autoconcepte i autoestima al seu voltant. Normalment, el rol femení inclou característiques potencialment poc desitjables o negatives, en comparació amb l'estereotip masculí.

64. Segregació laboral per gènere*: Es produeix la segregació –o segmentació– laboral per gènere quan els homes i les dones no es veuen distribuïts de la mateixa manera entre els sectors d'activitat, els llocs de treball, els nivells de responsabilitat i les formes d'ocupació. Si bé, el fet que els homes i les dones es situïn en llocs diferents del mercat laboral i en posicions diverses en les escales ocupacionals no resulta discriminatori en si mateix, sí que ho és quan les dones ocupen les posicions més desavantajades d'una manera sistemàtica. En general, les dones pateixen una sèrie de barreres, la major part de les quals invisibles, i es veuen confinades a un ventall més estret d'ocupacions que els homes i, a llocs de treball inferiors, amb una pitjor remuneració i poc valor i reconeixement social.

Aquesta segregació laboral es pot observar i diferenciar des de dues perspectives: segregació vertical i segregació horitzontal.

65. Segregació horitzontal*: Es produeix quan un determinat col·lectiu es concentra en un nombre relativament petit de branques d'activitat o sectors ocupacionals i és absent d'una manera total o parcial en els altres. La segregació horitzontal implica que les dones tenen una sobrerepresentació en determinats sectors i branques d'activitat, dels quals li és molt difícil desplaçar-se. Així, es parla de sectors feminitzats en els que les dones estan altament concentrades, com ara els serveis (ex.: turisme, comerç) i els relacionats amb la cura de persones (ex.: educació, infermeria, geriatría).

66. Segregació vertical*: Es presenta quan un determinat col·lectiu es concentra en els nivells inferiors de l'escala ocupacional o en els nivells més baixos de les diferents categories professionals. És a dir, es tracta de l'ocupació diferent de les posicions jeràrquiques dins d'un mateix sector ocupacional. Les dones tendeixen a ocupar els rangs inferiors en l'escala jeràrquica o funcional. Aquesta segregació es veu representada en el "sostre de vidre" i el "terra enganxifós".

67. Sexe: Conjunt de peculiaritats biològiques, fisiològiques i orgàniques que divideix els individus d'una espècie en mascles i femelles. Són de caràcter universal. En el cas de l'ésser humà, no determina necessàriament el seu comportament i no s'ha de confondre amb el gènere.

Sobre la base d'aquests trets biològics observats quan naixem (o fins i tot abans), es diferencia les persones en dones i homes. Un cop identificat aquest sexe, la societat estableix una nova distinció al suposar un dels dos gèneres normatius a la persona: femení-dona o masculí-home.

68. Sexisme*: Actitud i conducta jeràrquica i discriminatòria envers una persona per motius del seu sexe o identitat sexual. El trobem en qualsevol acte, gest, representació visual, manifestació oral o escrita, pràctica o comportament, en l'àmbit públic o privat, en línia o

en la vida real, basat en la idea que una persona o grup de persones, és inferior per raó del seu sexe/identitat sexual.

- 69. Sistema sexe-gènere*:** Fa referència a les formes de relació establertes entre dones i homes en el sí d'una societat. Analitza les relacions produïdes sota un sistema de poder, que defineix condicions socials diferents per a dones i homes, en raó dels rols i funcions que els han estat atribuïdes socialment.
La societat patriarcal es regeix per aquest sistema, que sosté una relació desigual de poder entre dones i homes i, que s'ancora en la divisió sexual del treball, així com en la institució de la família nuclear i de l'heterosexualitat com a norma.
- 70. Sincronia social:** Situació de correspondència entre els horaris, les dinàmiques i el sistema organitzatiu de la població i els de la societat en la qual viu.
- 71. Socialització:** És el procés per mitjà del qual la persona aprèn i interioritza, en el transcurs de la seva vida, els elements socioculturals (normes, valors, creences, altres) del seu medi ambient. Els va integrant a l'estructura de la seva personalitat (manera de pensar, sentir, actuar), sota la influència d'experiències i dels agents de socialització (família, grups de parells, sistema educatiu, mitjans de comunicació), adaptant-se així a l'entorn social en el que ha de conviure. En aquest procés està involucrat el conjunt de la societat.
- 72. Socialització diferenciada de gènere:** És el procés en el que les persones ens anem construint, de forma diferenciada, com a “dones” i “homes” a partir de molts missatges que reproduïxen els estereotips i els rols de gènere, i que incorporem des de la infància. En aquest procés, on el rol dels agents socialitzadors és fonamental, hi està involucrat el conjunt de la societat.
- 73. Sororitat:** Solidaritat, germanor, suport mutu, entre dones per tal de fer front a un context de discriminació i patriarcat. Té com a objectiu l'apoderament de les dones.
- 74. Sostre de vidre*:** Expressió que fa referència al topall de creixement en el món laboral, acadèmic i polític que es troben les dones pel fet de ser dones. Es fa referència a una barrera, normalment invisible, que es troben les dones quan volen accedir a llocs de responsabilitat o a les categories professionals més elevades. El seu caràcter d'invisibilitat es deu al fet que no hi ha lleis, dispositius socials establerts ni codis visibles que imposin a les dones aquesta limitació, sinó que aquesta està construïda sobre bases socials, molt arrelades i naturalitzades, que són difícils de detectar i, per tant, de combatre: normes no escrites, valors socials, cultura empresarial, etc.
- 75. Temps de treball:** És un temps obligatori que inclou tant l'activitat laboral remunerada (treball mercantil) com el treball domèstic i de cura, no remunerat (treball de cures).
- 76. Terra enganxós*:** Expressió que designa la barrera invisible que conformen 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.

Està estretament relacionat amb la "doble jornada", "doble presència" i "doble absència".

- 77. Treball de cures*:** Aquell que integra les activitats que es desenvolupen quotidianament per sostenir i reproduir la vida. Unes activitats que permeten fer front a les necessitats que tenim al llarg del cicle vital, i que inclouen les tasques domèstiques, de cura i de criança, d'educació i de recolzament emocional, entre d'altres. Com a individus, al llarg de la vida hem de tenir present la cura que ens proveïm a nosaltres mateixos/as (autocura), la necessitat de ser cuidats i de cuidar a terceres persones. Aquest treball es du a terme generalment dins de l'anomenada "esfera privada", en el considerat "temps lliure", resta invisibilitzat, no remunerat i és majoritàriament assumit per les dones. *Veure "doble presència".*
- 78. Treball emocional*:** Activitats de suport emocional dins la família adreçades a l'ajuda, l'escolta, l'apreciació i l'amor, en benefici de la dinàmica i suport emocional de les persones que integren la llar.
- 79. Treball mercantil o remunerat:** Conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis en el mercat laboral. És doncs el treball considerat en l'anomenada "esfera pública", que integra l'ocupació laboral i els espais de representació. El treball mercantil organitza i jerarquitzza la resta de temps de les persones.
- 80. Transversalitat de gènere*:** Integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, que posa atenció a la realitat diferenciada i desigual de les dones i els homes. Dissenya actuacions que s'hi adaptin o hi donin resposta. Requereix la participació de tots els actors polítics i socials.
- 81. Ús sexista del llenguatge*:** Ús del llenguatge en què s'empren expressions, estructures o paraules, que ataquen, menystenen o invisibilitzen les persones en funció del seu sexe.
- 82. Ús no sexista del llenguatge:** Ús inclusiu del llenguatge que fomenta la igualtat, evitant els estereotips de gènere. Permet que tothom es pugui identificar amb el missatge. S'ha de tenir present en els diversos tipus de llenguatge, com el verbal (escrit, oral) o el gràfic.

3. AGRAÏMENTS

A les persones col·laboradores del projecte Copersona, per les seves contribucions, amb una especial menció a les participants de la taula de comunicació, on es va realitzar la primera versió d'aquest recurs.

A Maria Jesús Izquierdo i Maribel Ponferrada Artega, per la seva orientació i ajuda tècnica durant els anys 2020-2021, aportant comentaris i suggeriments que han ajudat a millorar el glossari.

4. BIBLIOGRAFIA

- 1) Ajuntament de Barcelona (n.d.). *Barcelona Cuida, espai d'informació i orientació*. Recuperat de <https://www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/ca/espai-barcelona-cuida/que-es>
- 2) Ajuntament de Barcelona (n.d.). Glossari. Diversitat sexual i de gènere: Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Recuperat de <https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/ca/recursos-i-actualitat/glossari>
- 3) Ajuntament de Barcelona (n.d.). *Glossari. Dones i feminismes: Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI*. Recuperat de <https://ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/ca/glossari>
- 4) Ajuntament de Barcelona (n.d.). La perspectiva de gènere: conceptes clau. *Recurs pedagògic - Masculinitat[s]*. Recuperat de <https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/masculinitats/conceptes-clau>
- 5) Ajuntament de Barcelona (n.d.). *Què són les cures?* Recuperat de <https://www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/ca/que-son-les-cures>
- 6) Ajuntament de Barcelona (n.d.). *Recurs pedagògic – Masculinitat[s]*. Recuperat de <https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/masculinitats/micromasclismes>
- 7) Ajuntament de Barcelona (n.d.). Usos del temps. Economia de les cures. Recuperat de <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/ca/canal/economia-de-les-cures>
- 8) Alonso, A., Bambú, T. (2019). El sistema Sexo/Gènere. *Rebelión Feminista*. Recuperat de <https://rebelionfeminista.org/2019/10/02/el-sistema-sexo-genero/>
- 9) CCOO i Servei Lingüístic. *Vocabulari. Dones i món del treball*. Recuperat de https://www.ccoo.cat/sl/documents/vocabulari_dones_i_mon_treball.pdf
- 10) Cin (2019). Adultocentrismo y adultismo. *Harta*. Recuperat de <https://harta.uy/adultocentrismo-y-adultismo-2/>
- 11) CJB. *Guia micromasclismes. Fixa't bé com actues!* Consell de la Joventut de Barcelona. Recuperat de https://www.cjb.cat/wp-content/uploads/2017/07/Guia_micromasclismes_issuu.pdf
- 12) Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, (1998). *100 palabras para la igualdad: Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, Oficina de Publicaciones. Recuperat de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>
- 13) Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (n.d.). Recull de termes Dones i treball. *Departament de Treball Generalitat de Catalunya*. Recuperat de https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf
- 14) Dirección General de Mujer y Diversidad de Género de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Portal de Igualdad y prevención de violencia de género. *Impacto de género*. Recuperat de <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/impacto-de-genero1>
- 15) Dockendorff, C. (2013). Veinticinco años en pos de un nuevo paradigma social: lecciones aprendidas, *Polis* [En línia], 33 | 2012. Recuperat de <https://journals.openedition.org/polis/8448#article-8448>

- 16) Eklos (2019). *Suelo pegajoso y techo de cristal: Barreras invisibles para las mujeres*. Recuperat de <https://blog.eklos.com.ar/suelo-pegajoso-y-techo-de-cristal-barreras-invisibles-para-las-mujeres-3bf72322c05a>
- 17) Esteban, L., Rodríguez, R., Romero, B., Rodríguez, A., Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. Universidad de Granada. *REIDOCREA*, 3 (22), 172-179. Recuperat de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=1F33AC6CC2E8B5BD1BA5A06EB0F98987?sequence=1>
- 18) Ezquerro, S., Mansilla, E. (2018). *Estudis temps i cures. Economia de les cures i política municipal: cap a una democratització de la cura a la ciutat de Barcelona*. Recuperat de https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/economia_i_politica_13.pdf
- 19) Fraser, N. (2009). El feminismo, el capitalismo y la astucia de la historia. *New Left Review*. Recuperat de <https://newleftreview.es/issues/56/articles/nancy-fraser-el-feminismo-el-capitalismo-y-la-astucia-de-la-historia.pdf>
- 20) Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres en Red, El Periódico Feminista*. Recuperat de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- 21) Gencat (2021). *Permis per naixement i cura de menor*. Recuperat de <https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/>
- 22) Generalitat de Catalunya (n.d.). COT1- L'orientació com a eina per a la igualtat. Mòdul 3-Pràctica 1. La socialització diferencial i els seus agents. *Ateneu*. Recuperat de https://ateneu.xtec.cat/wikiform/wikiexport/cursos/escola_inclusiva/cot1/modul_3/practica_1
- 23) GOIB (2018). Diversitat sexual i de gènere. *Govern Illes Balears*. Recuperat de https://www.caib.es/sites/salutsexual/ca/diversitat_sexual_i_de_ganere/
- 24) Gran enciclopèdia catalana (n.d.). *Canvi social*. Recuperat de <https://www.enciclopedia.cat/gran-enciclopedia-catalana/canvi-social>
- 25) IMAS. Departament de Drets Socials. Consell de Mallorca. *Glossari de termes en matèria d'igualtat entre Dones i Homes*. Recuperat de <https://www.imasmallorca.net/sites/default/files/Glossari%20de%20termes%20en%20omat%C3%A8ria%20d%27igualtat.pdf>
- 26) INE (2022). *Salario anual medio, mediano y modal. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora, 2017*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperat de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259926137287

- 27) Institut Català de les Dones (2020). *Índex d'Igualtat de Gènere*. Recuperat de <http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/index-digualtat-de-genere/>
- 28) Institut d'Estudis Catalans, IEC. Recuperat de www.iec.cat
- 29) Instituto Nacional Electoral (n.d.). Cohesión social. *Faro democrático*. Recuperat de <https://farodemocratico.juridicas.unam.mx/que-es-la-cohesion-social/#tri-tema-1>
- 30) Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2004). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método ISTAS21. Recuperat de http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- 31) JEV, Joves d'Esquerra Verda. *Eborra el masclisme!* Recuperat de http://joves.cat/?wpfb_dl=153
- 32) Lemos, M. (2017). Adultocentrismo como incompetencia social. *Planeta Hiedra*. Recuperat de <https://planetahiedra.com/adultocentrismo>
- 33) Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Portal Jurídic de Catalunya (2015). Recuperat de https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=698967&language=ca_ES
- 34) López, J. (2019). Sector privado. *Economipedia*. Recuperat de <https://economipedia.com/definiciones/sector-privado.html>
- 35) López, R., Escola Lliure del Sol (2011). *El sexe de l'Àngels. Recursos per a l'educació amb perspectiva de gènere i LGTB (lesbiana, gai, transsexual, bisexual)*. Barcelona : Ajuntament de Barcelona. Recuperat de <https://ajuntament.barcelona.cat/drets-socials/sites/default/files/arxius-document/elsexedelngelsencatal.736.pdf>
- 36) Lub, C. (2018). DONES TREBALLADORES. La divisió sexual del treball i la precarietat femenina en l'Estat espanyol (II). *La Izquierda Diario*. Recuperat de <https://www.laizquierdadiario.com/La-divisio-sexual-del-treball-i-la-precarietat-femenina-en-l-Estat-espanyol-II>
- 37) Lub, C. (2019). María Jesús Izquierdo: “Nos entrenan en gustar, en dar pena, tenemos que entrenarnos en dar miedo”. *La Izquierda Diario*. Recuperat de <https://www.izquierdadiario.es/Maria-Jesus-Izquierdo-Nos-entrenan-en-gustar-en-dar-pena-tenemos-que-entrenarnos-en-dar-miedo#http://www.izquierdadiario.es/Maria-Jesus-Izquierdo-Nos-entrenan-en-gustar-en-dar-pena-tenemos-que-entrenarnos-en-dar-mied>
- 38) Luján, I. (2016). *Què és la igualtat de gènere?* Universitat de València. Recuperat de <https://www.uv.es/uvweb/master-dret-violencia-genero/ca/blog/es-igualtat-genero-1285879276436/GasetaRecerca.html?id=1285969083726>
- 39) Mata, M., Pujols, À. (2021). *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Recuperat de https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf
- 40) Mateu, J., Navarro, A., Fabiola, P., Barceló, C., Pont, C., Roig, M. (n.d.). *Llenguatge per la igualtat. Guia general*. Institut Balear de la Dona. Recuperat de https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297560_llenguatge-per-la-igualtat-guia-general.pdf

- 41) Millán, J. (2016). El cambio social. *EL DIA digital.es*. Recuperat de <https://eldiadigital.es/art/162001/el-cambio-social>
- 42) Mora, A. (2006). “La violència de gènere té un caràcter estructural i polític”. *Espai Fàbrica*. Recuperat de <https://espaifabrica.cat/la-violencia-de-genero-te-un-caracter-estructural-i-politic/>
- 43) OMS (2018). Género y salud. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperat de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- 44) Organización de Mujeres de STES-Intersindical e Instituto de la Mujer (2013). *Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña*. Recuperat de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>
- 45) Pérez-Quintana, A. (2017). Sexe, gènere i l'emprenedoria. *UDivulga: UVIC-UCC*. Recuperat de <https://mon.uvic.cat/udivulga/influencia-sexe-genero-lemprenedoria/>
- 46) Pla igualtat per la diversitat afectiva, sexual, d'identitats i expressions de gènere (LGTBIQ) de Cerdanyola del Vallès. Recuperat de <https://www.seu-e.cat/documents/4884684/6357935/Pla+igualtat+LGTBIQ+DEF.pdf/8919a600-85b2-433b-bdba-9a18370506f6>
- 47) Ramos, E. (2018). Construyendo el modelo de democratización de los cuidados. *Catalunya plural*. Recuperat de <https://catalunyaplural.cat/es/construyendo-el-modelo-de-democratizacion-de-los-cuidados/>
- 48) Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Boletín Oficial del Estado, 57 § 3244 (2019). Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- 49) Recommendation of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism, Consell d'Europa, Comitè de Ministres (2019). Recuperat de https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=090000168093b26a
- 50) Reguant, D. (2007). *Explicación abreviada del patriarcado*. Patagonia libertaria, Barcelona. Recuperat de <https://patagonialibertaria.files.wordpress.com/2014/12/sintesis-patriarcado-es.pdf>
- 51) Responsabilitat Global (2014). *Definició de Responsabilitat Social. Una proposta per als nous temps*. Recuperat de <https://responsabilitatglobal.blogspot.com/2014/04/definicio-de-responsabilitat-social-una.html>
- 52) Revista Idees. El gènere de deu sectors econòmics clau. Recuperat de <https://revistaidees.cat/es/7-el-genero-de-deu-sectores-economicos-clau/>
- 53) Román, B.(2001). Cap a una ètica de la responsabilitat: de Kant a Apel. *Comprendre: Revista catalana de filosofia*, 3 (1). Recuperat de https://redib.org/Record/oai_articulo1093014-cap-a-una-%C3%A8tica-de-la-responsabilitat-de-kant-a-apel
- 54) Roa, A. (2013). La educación emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. *Dialnet*, 44, 241-258. Recuperat de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4596298>
- 55) Roche, G. (1979). *Introducción a la sociología general* (pp. 133-137). Barcelona: Herder.

- 56) Rosàs, M., Torralba, F. (2019). Som crítics? Fonaments per a una educació compromesa. *Informes breus (69), Educació*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill. Recuperat de https://fundaciobofill.cat/uploads/docs/7/w/p/i/x/s/0/n/n/ib_69_pensament_critic_020319.pdf
- 57) Ruiz, C., Basart, J. (2019). Pensament crític: Guia per a l'aprenentatge. *Fundació Autònoma Solidària, UAB CAMPUS*. Recuperat de https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2019/213968/19_guia_de_l_estudiant_pensament_Critic_final.pdf
- 58) Santamaría, E. (2020). *Transformacions del treball i desigualtats de gènere*. Mòdul 2 – Transformació del Treball i Desigualtats DE Gènere. UOC. Doi: 0019/7612. Recuperat de <https://www.studocu.com/ca-es/document/universitat-oberta-de-catalunya/genero-y-trabajo/modul-2-transformacio-del-treball-i-desigualtats-de-genero/16482056>
- 59) Serra, M. (2020). Som cossos polítics. *Directa: Opinió*. Recuperat de <https://directa.cat/som-cossos-politics/>
- 60) Social.Cat (2020). Entre el terra enganxós i el sostre de vidre: com combatre la desigualtat de gènere al mercat laboral? *El diari digital de l'acció social a Catalunya*. Recuperat de <https://www.social.cat/reportatge/11601/entre-el-terra-enganxos-i-el-sostre-de-vidre-com-combatre-la-desigualtat-de-genero-al-merc>
- 61) TERMCAT, Centre de Terminologia. (2008). *Diccionari d'infermeria*. Recuperat de <https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/34>
- 62) Torns, T., Carrasquer, P., Borràs, V., Roca, C. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. Recuperat de https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf
- 63) Torns, T. (2018). El treball i les dones. *Fundació l'alternativa*. Recuperat de <https://fundacioalternativa.cat/el-treball-i-les-dones/>
- 64) UNESCO. *Igualdad de género*. Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual metodológico, pp. 104-115. Recuperat de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- 65) Universidad de Murcia. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Proyecto Equal ¿En clave de culturas? Recuperat de <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/recursos/glosarios>
- 66) Universitat de Lleida. Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. *Tallers per la igualtat*. Recuperat de <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/ca/estereotips-i-rols-de-genero/introduccio>
- 67) Universitat de València. Glossari sobre relacions de gènere i polítiques d'igualtat. Recuperat de <https://www.uv.es/igualtat/MireiaLola/glossari.pdf>
- 68) Vega, E. (2017). *Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género*. Recuperat de <https://silo.tips/download/diagnostico-y-autodiagnostico-de-barreras-de-genero>
- 69) Zorrilla, B. (2014). ¿De qué forma nos influyen los roles de género? *Generando Igualdad*. Recuperat de <https://www.generandoigualdad.com/de-que-forma-nos-influyen-los-roles-de-genero/>