

II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

2026 - 2030



Presentació.....	3
Per què un pla d'igualtat?	4
Marc normatiu.....	5
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació	6
Com s'ha elaborat el Pla?	7
Fase 1: Creació de la Comissió Negociadora	7
Fase 2: Diagnosi	7
Fase 3: Definició d'objectius i mesures	9
Fase 4: Aprovació i implementació	9
Fase 5: Seguiment i avaluació	9
Diagnosi i Pla d'acció	10
1. Cultura institucional	11
2. Processos de gestió de persones.....	14
3. Formació interna i contínua	17
4. Política retributiva.....	21
5. Temps de treball i corresponsabilitat	23
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	25
7. Salut laboral	29
8. Comunicació amb perspectiva de gènere	32
Cronograma del Pla d'accions	35
Seguiment i avaluació del Pla	38
Comissió de Seguiment i Avaluació	38
Informe anual de seguiment.....	38
Glossari	40

Presentació

Compromís amb la igualtat de gènere

El Consorci per a la Normalització Lingüística (CPNL) entén la igualtat efectiva entre dones i homes i el respecte a la diversitat com a valors essencials per garantir un entorn de treball inclusiu, respectuós i lliure de discriminacions.

El CPNL desenvolupa la seva activitat amb la voluntat de garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, el desenvolupament professional i les condicions de treball de tota la plantilla. Aquest compromís es va concretar amb l'elaboració del primer Pla d'igualtat l'any 2014 i es reforça ara amb l'aprovació i el registre del II Pla d'igualtat 2026-2030.

Fruit d'un procés de diagnosi i de participació de la plantilla, el nou Pla identifica els principals reptes i oportunitats de millora en matèria d'igualtat, i estableix les actuacions que es desplegaran durant els propers quatre anys.

L'objectiu és continuar incorporant la perspectiva de gènere de manera transversal en la gestió de les persones, la cultura organitzativa i els serveis que ofereix el CPNL, per avançar cap a una institució cada vegada més equitativa, inclusiva i compromesa amb la diversitat.

La diagnosi que serveix de base a aquest Pla d'igualtat s'ha elaborat a partir de dades corresponents als anys 2024 i 2025. Els àmbits de processos de gestió de persones, formació interna i contínua i política retributiva es basen en dades de 2024, mentre que els àmbits de cultura institucional, temps de treball i corresponsabilitat, prevenció de l'assetjament sexual, salut laboral i comunicació amb perspectiva de gènere s'han analitzat amb dades de 2025.

Per què un pla d'igualtat?

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi fonamental de les administracions públiques i un element clau per garantir organitzacions més justes, inclusives i eficients.

Tot i els avenços assolits durant els darrers anys, les desigualtats de gènere continuen presents en molts àmbits de la societat i poden manifestar-se de formes diverses en l'entorn laboral. Per aquest motiu, les organitzacions tenen la responsabilitat d'identificar possibles barreres, prevenir situacions de discriminació i promoure activament la igualtat d'oportunitats.

La diagnosi realitzada al CPNL mostra una organització compromesa amb la igualtat i amb una percepció positiva per part de la plantilla. Alhora, també posa de manifest oportunitats de millora relacionades amb la comunicació interna, la difusió dels recursos disponibles, la formació, la conciliació i la incorporació de la diversitat de gènere i sexual.

Davant d'aquests reptes, el Pla d'igualtat 2026-2030 esdevé l'eina que permet planificar, coordinar i avaluar les actuacions necessàries per continuar avançant cap a una organització que garanteixi la igualtat de tracte i d'oportunitats, fomenti el respecte a la diversitat i asseguri el benestar de totes les persones que en formen part.

Marc normatiu

El Pla d'igualtat del Consorci per a la Normalització Lingüística s'emmarca en el conjunt de normes internacionals, europees, estatals i catalanes que reconeixen la igualtat entre dones i homes com un dret fonamental i estableixen l'obligació dels poders públics de promoure-la de manera efectiva.

Àmbit	Principals referències normatives
Internacional	Declaració Universal de Drets Humans (1948) Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979). Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores (1995). Pacte Mundial i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).
Unió Europea	Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950). Carta Social Europea (1961). Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea. Tractat d'Amsterdam (1997). Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000). Tractat de Funcionament de la Unió Europea (2010). Carta Europea de la Dona (2010).
Estat espanyol	Constitució espanyola (1978). Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Estatut bàsic de l'empleat públic, que estableix l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a les administracions públiques. Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
Catalunya	Estatut d'autonomia de Catalunya (2006). Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Llei 13/2025, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.

Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

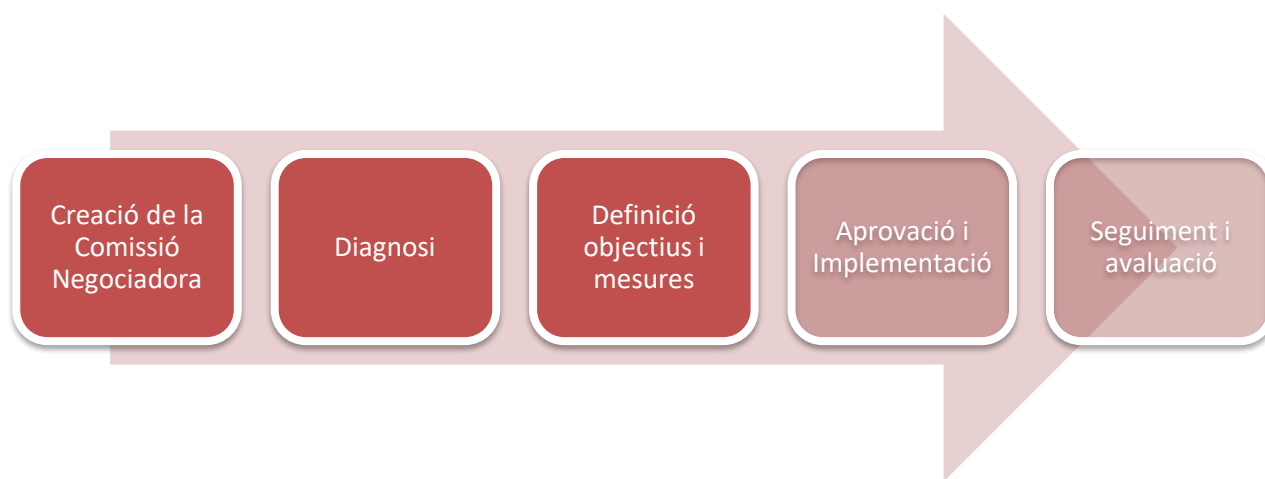
Àmbit personal	Àmbit territorial	Àmbit temporal
Tot el personal contractat pel CPNL, tots els nivells, incloent-hi el personal d'alta direcció i totes les relacions contractuals.	Tots els centres de normalització lingüística i els Serveis Centrals, dependents del CPNL.	Vigència de quatre anys a comptar a partir de la seva signatura, el 19 de maig de 2026.

Tres mesos abans de la finalització de la vigència d'aquest Pla d'igualtat, les parts implicades en el seguiment i l'avaluació començaran la negociació per a la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació d'aquest Pla.

Com s'ha elaborat el Pla?

L'elaboració del Pla d'igualtat del CPNL ha estat fruit d'un procés participatiu i d'una metodologia mixta, basats en l'anàlisi de l'organització, amb la col·laboració del grup de treball del Pla i la participació del personal. El CPNL va comptar amb el suport tècnic de la consultora REBÉS - FERRER, especialitzada en l'elaboració de plans d'igualtat.

El procés compta amb cinc fases que permeten conèixer la situació del CPNL en matèria d'igualtat, definir les prioritats d'actuació i acordar les mesures que orientaran les polítiques d'igualtat durant el període 2026-2030:



Fase 1: Creació de la Comissió Negociadora

El 15 de març de 2024 es va constituir la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat, integrada de manera paritària per representants del CPNL i de la representació legal de la plantilla.

Aquest òrgan, conjuntament amb un grup de treball, ha liderat tot el procés d'elaboració del Pla: ha aprovat la metodologia de treball, ha validat la diagnosi i ha consensuat les mesures que integren el pla d'acció.

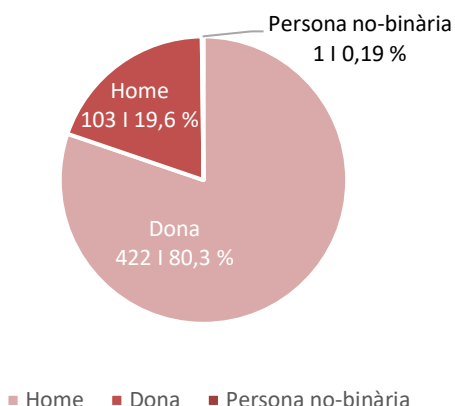
Fase 2: Diagnosi

La diagnosi constitueix el punt de partida del Pla d'igualtat. Ha permès obtenir una visió global de la situació del CPNL des de la perspectiva de gènere, identificar els principals punts forts de l'organització i detectar les oportunitats de millora que orienten el pla d'acció.

Per obtenir una visió completa de la realitat del CPNL s'han combinat diferents tècniques d'anàlisi quantitatives i qualitatives:

- **Anàlisi documental** de la normativa, els protocols, els procediments interns i la documentació relacionada amb la gestió de les persones.
- **Anàlisi estadística**, a partir de les dades de composició de la plantilla i de les dades retributives desagregades per sexe.
- **Qüestionari de percepció de la igualtat a l'organització**, adreçat a tota la plantilla, per conèixer la valoració sobre la igualtat d'oportunitats, els recursos disponibles i la cultura organitzativa. Hi van participar 526 persones, que representen el 60,3 % de la plantilla.

GRÀFIC 1. PARTICIPACIÓ AL QÜESTIONARI PER GÈNERE



- **Entrevistes en profunditat** (6) a informants clau de direccions de CNL, del Servei de Recursos Humans, del Servei de Comunicació i Difusió i del Servei de Prevenció Propi.
- **Grups focals** (5), amb la participació voluntària de persones treballadores implicades en la temàtica de la igualtat, que van permetre aprofundir en les experiències, les percepcions i les propostes de millora.

La combinació d'aquestes fonts d'informació ha proporcionat una fotografia rigorosa i participativa de la situació del CPNL, que ha servit de base per definir els objectius i les actuacions del Pla.

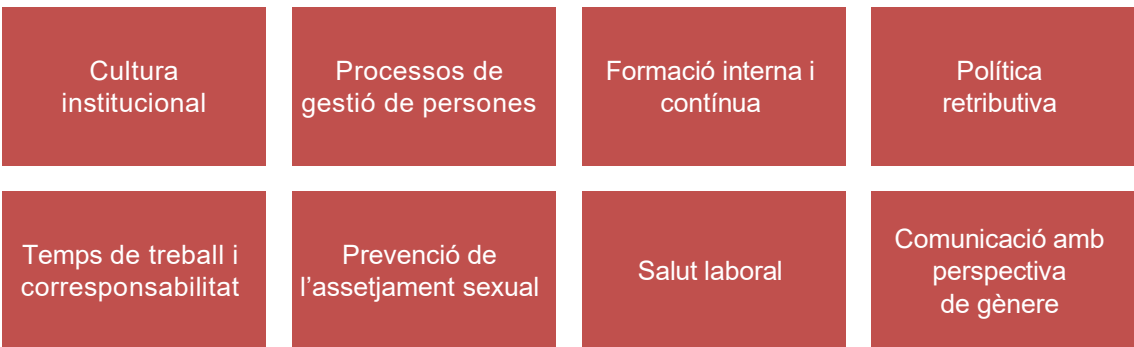
Fase 3: Definició d'objectius i mesures

A partir de les conclusions de la diagnosi, la Comissió Negociadora ha definit el Pla d'acció 2026-2030, que recull 35 mesures en 8 àmbits d'actuació que es desplegaran durant els quatre propers anys per continuar avançant en la igualtat de gènere interseccional.

Per facilitar-ne el desplegament i l'avaluació, cada actuació incorpora els objectius específics, les accions previstes, el calendari d'execució, les unitats responsables i els indicadors de seguiment. Aquest sistema garanteix que el Pla sigui una eina útil per impulsar la millora contínua i consolidar la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació del CPNL.

Quins són els àmbits d'actuació?

El Pla d'igualtat es basa en aquests vuit àmbits d'actuació, d'acord amb la normativa:



Fase 4: Aprovació i implementació

Un cop finalitzat el procés de negociació, la Comissió Negociadora va aprovar i registrar el Pla d'igualtat al Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius (REGCON) el 19 de maig de 2026. La implementació es farà d'acord amb el cronograma definit en aquest Pla.

Fase 5: Seguiment i avaluació

Es va constituir la Comissió de Seguiment i Avaluació, encarregada de vetllar pel desplegament de les actuacions, fer-ne el seguiment periòdic i avaluar-ne el grau de compliment.

Diagnosi i Pla d'acció

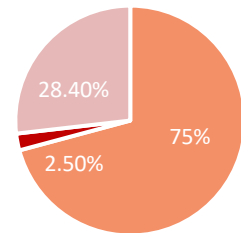
1. Cultura institucional



La cultura institucional reflecteix el valor i la importància que l'organització atorga a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la manera com el CPNL entén i incorpora aquest principi en la seva visió i actuacions. També posa de manifest com es concreta aquest compromís i es materialitza en la gestió organitzativa i el funcionament quotidià de l'organització.

GRÀFIC 2. QÜESTIONARI

Consideres que el CPNL està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes?



■ Sí ■ No ■ No ho sé

Fortaleses	Oportunitats de millora
• El Conveni col·lectiu estableix que el principi d'igualtat d'oportunitats, capacitats i mèrits regeix tots els actes, actuacions i accions que afectin el personal (article 23). També es reconeix el dret a no ser discriminats i discriminades per motiu de sexe (article 54). • Al Pacte d'empresa del 27 de juliol de 2010 s'incorporen els drets laborals de les dones com a víctimes de violència de gènere. • L'eina de gestió del Servei de Recursos Humans permet demanar les dades desagregades per sexe. • Hi ha personal format en igualtat de gènere dins del CPNL. • Un 75 % de les persones que van	• Les dades desagregades per sexe no s'incorporen als informes i memòries. • El CPNL no disposa d'una figura tècnica específica en matèria d'igualtat. • No existeixen eines internes per avaluar la introducció de la igualtat de gènere en la gestió de la plantilla. • Els compromisos en matèria d'igualtat no es recullen de manera específica en la relació amb empreses proveïdores. • Una part de la plantilla desconeix els recursos i mecanismes existents per garantir la igualtat. • No hi ha persones de referència d'igualtat als centres. • Hi ha un cert desconeixement, per part de

respondre el qüestionari consideren que el CPNL té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Existeix un ampli consens en què la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat.
- S'ofereixen sessions de llenguatge inclusiu i no sexista dins dels serveis que ofereix el CPNL.

la plantilla, dels drets vinculats a les situacions de violència masclista.

- No existeix un protocol d'actuació davant situacions de violència de gènere que puguin afectar l'alumnat.
- El reconeixement de la diversitat LGBTI+ i de les identitats no-binàries presenta marge de desenvolupament.

Pla d'acció

CULTURA INSTITUCIONAL

Objectiu estratègic

Consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes que sigui compartida amb la plantilla. Apostar per un enfocament d'igualtat de gènere interseccional.

Resultat estratègic

Que la plantilla conegui el Pla d'igualtat del CPNL, el seu contingut, i en comparteixi els valors. Que tothom comparteixi el compromís amb la igualtat de gènere interseccional i tingui clar què implica.

Objectius específics	Accions
Consolidar el compromís del CPNL amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i donar a conèixer el Pla d'igualtat.	A1. Difondre internament i externament el Pla d'igualtat del CPNL.

Comptar amb una persona formada en temes d'igualtat de gènere, que sigui garant de la implementació del principi d'igualtat de dones i homes dins del Consorci.

Garantir que en tots els centres es treballi per afavorir la igualtat de gènere interseccional i s'implementin correctament les accions previstes en aquest Pla.

Oferir dades desagregades per sexe en els informes que s'elaborin i en les memòries sobre la plantilla.

Garantir que totes les empreses que treballin amb el CPNL utilitzin un llenguatge inclusiu i no sexista.

Consolidar una política de tolerància zero envers la violència de gènere i garantir la protecció i els drets laborals de les persones treballadores que en siguin víctimes.

A2. Proveir el CPNL d'un agent d'igualtat, responsable de facilitar la implementació de les accions d'aquest Pla i d'avaluar-lo.

A3. Designar un/a referent d'igualtat de gènere interseccional a cada CNL.

A4. Incloure dades desagregades per sexe amb relació a la plantilla en les memòries i altra documentació.

A5. Incloure en els contractes amb les empreses proveïdores una clàusula en què es comprometin a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

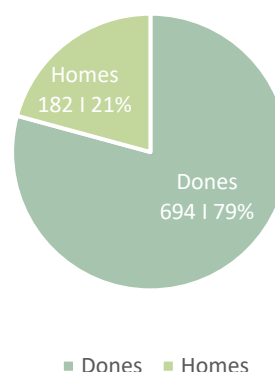
A6. Elaborar, aprovar i difondre el protocol per a la detecció i tractament dins del CPNL de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball, que ha d'incorporar els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.

2. Processos de gestió de persones



Aquest àmbit analitza la composició de la plantilla des de la perspectiva de gènere, tenint en compte la presència de dones i homes i les seves característiques generals. Així mateix, examina les condicions de treball, les modalitats contractuals, la distribució de la jornada laboral i la representació de dones i homes en les diferents categories i grups professionals de l'organització.

GRÀFIC 3. DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER SEXES (2024)



Fortaleses	Oportunitats de millora
• El CPNL és una empresa feminitzada en un sector feminitzat, amb òrgans directius feminitzats, proporcionalment a la representació de les dones a la plantilla. • No existeix segregació vertical dins del CPNL. • La plantilla considera que les dones i els homes influeixen igual en la presa de decisions. • No s'identifiquen biaixos de gènere en relació amb l'antiguitat, la distribució dels llocs de treball i els grups de cotització. • No existeix bretxa de gènere amb relació als contractes: el 75 % de les dones i el 65 % dels homes tenen contracte indefinit.	• La representació de dones i homes als tribunals qualificadors no sempre és equilibrada, com a conseqüència de la feminització de la plantilla. • No es fan entrevistes de sortida a les persones que causen baixa voluntària per conèixer-ne els motius. • Les fitxes de presentació a les convocatòries no recullen la variable sexe. • Els processos de selecció no incorporen de manera específica coneixements en igualtat de gènere entre els criteris de valoració. • Durant el 2024 s'han registrat contractacions de molt curta durada i múltiples relacions contractuals d'algunes

- El CPNL disposa de la definició dels llocs de treball i publica anualment la relació de llocs de treball.
- Els processos de selecció i contractació temporal estan regulats, sempre es segueix el mateix procés, i són percebuts per la plantilla com a transparents, adequats i objectius.
- En les convocatòries d'ocupació es denominen els llocs de treball amb un llenguatge inclusiu i no sexista.
- Els canals de comunicació utilitzats en els processos de selecció garanteixen que els homes i les dones hi tinguin el mateix accés.
- El 81 % de la plantilla que va respondre al qüestionari opina que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.
- El CPNL té una clara política de promoció interna, que serà sempre a través d'un concurs públic de promoció amb totes les garanties d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.
- El 64 % de les persones que van respondre el qüestionari consideren que homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promocionar-se.

persones.

- Els Estatuts no inclouen de manera explícita la igualtat de dones i homes com a objectiu de la promoció interna.
- Els criteris de seguiment i desenvolupament professional de la plantilla poden variar entre centres i equips.
- Les responsabilitats familiars continuen influint en la decisió d'algunes dones de presentar-se a processos de promoció.
- En els grups focals es posa de manifest la persistència de la síndrome de la impostora entre algunes treballadores.
- Existeix la percepció que l'ús de mesures de conciliació pot tenir un impacte en les oportunitats de promoció.
- En els grups focals es perceben dificultats per assumir llocs de responsabilitat quan es tenen responsabilitats de cura.

Objectiu estratègic

Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones i vetllar perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Resultat estratègic

Incorporar la perspectiva de gènere en tots els processos de gestió de les persones per assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i evitar la creació de biaixos de gènere.

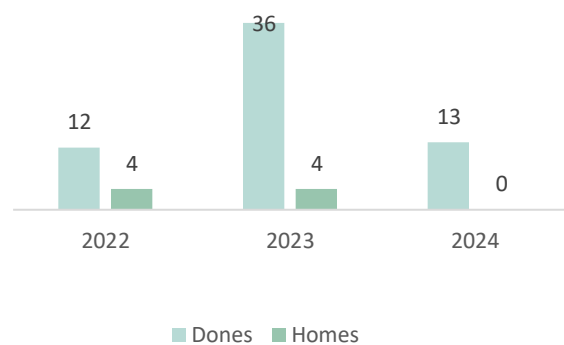
Objectius específics	Accions
Complir l'article 16.3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes: els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.	A7. Incorporar els coneixements en igualtat de gènere com a matèria valorable en els processos de selecció de personal.
Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral per baixes voluntàries d'homes i dones i analitzar si existeixen motius relacionats amb diferències i/o desigualtats de gènere.	A8. Elaborar un qüestionari de fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries i analitzar des de la perspectiva de gènere els motius de finalització de la relació contractual amb el Consorci.
Supervisar els processos de selecció i promoció per garantir que no existeixin biaixos de gènere i que es promou la igualtat d'oportunitats en la selecció i promoció professional dins del CPNL.	A9. Analitzar i fer seguiment de les candidatures que opten a les convocatòries de selecció i promoció per garantir que no existeixi biaix de gènere i prendre mesures si escau.
Supervisar els processos de selecció i promoció des de la perspectiva de gènere.	A10. Demanar la variable «sexe administratiu» en les fitxes de presentació d'una convocatòria.

3. Formació interna i contínua

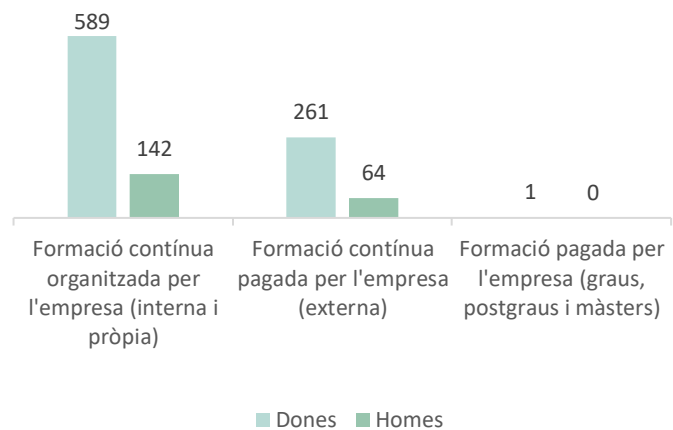


La formació és una eina estratègica per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i afavorir el desenvolupament professional de tota la plantilla. Garantir un accés equitatiu a les accions formatives contribueix a assegurar que totes les persones disposin de les mateixes oportunitats de creixement i promoció professional dins de l'organització. Alhora, la formació permet reforçar les competències i capacitats de les persones treballadores, fet que repercuteix positivament tant en el seu desenvolupament professional com en la qualitat i l'eficàcia de l'organització.

GRÀFIC 4. PERSONES QUE HAN REALITZAT FORMACIÓ EN IGUALTAT (2022 – 2024)



GRÀFIC 5. PERSONES QUE HAN REALITZAT FORMACIÓ DURANT EL 2024



Fortaleses	Oportunitats de millora
• El Conveni col·lectiu regula que el personal del CPNL té garantides fins a 40 hores anuals de formació i perfeccionament. • El Servei de Recursos Humans elabora bianualment el pla de formació que aprova la Comissió de Formació. • S'han ofert formacions a la plantilla relacionades amb la igualtat de gènere. • El 87 % de les persones enquestades afirmen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació interna o contínua del CPNL. • Es percep la formació com un àmbit sense biaixos de gènere en relació amb la possibilitat d'accedir als cursos que s'ofereixen.	• El formulari de detecció de necessitats formatives no demana la variable sexe. • La perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats no apareixen com a àmbits específics en la detecció de necessitats formatives. • L'oferta formativa no sempre està disponible en modalitats que en garanteixin l'accés a tota la plantilla. • La incorporació de la perspectiva de gènere en les accions formatives no es planteja de manera sistemàtica. • La formació en igualtat té una presència limitada i no sempre està adaptada a les característiques específiques del CPNL. • Les formacions en igualtat han estat seguides principalment per dones.

Objectiu estratègic

Formar tota la plantilla en igualtat de gènere interseccional i incorporar la transversalitat de gènere en la gestió de la formació.

Resultat estratègic

Assegurar que totes les persones que treballen al CPNL tinguin formació en perspectiva de gènere interseccional i que la gestió que es realitzi de la formació contínua incorpori la perspectiva de gènere.

Objectius específics	Accions
Assegurar que el disseny, la difusió, la selecció de participants i l'avaluació del Pla de formació del CPNL es facin amb criteris d'igualtat de gènere, evitant qualsevol discriminació directa o indirecta i promovent l'equitat en l'accés a les oportunitats formatives.	A11. Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de formació.
Garantir l'accessibilitat a les dades desagregades per sexe en relació amb les formacions per poder-ne fer un seguiment i analitzar-les des de la perspectiva de gènere.	A12. Incloure en el formulari d'inscripció la variable «sexe administratiu».
Incloure propostes formatives adreçades a tota la plantilla perquè el personal comparteixi i participi de la cultura organitzativa compromesa amb la igualtat de gènere i la diversitat. Assegurar, a través de la formació, l'expertesa en igualtat de gènere interseccional.	A13. Assegurar cada any una oferta de formació mínima en competències relacionades amb la gestió de la diversitat i la igualtat de gènere interseccional, que sigui obligatòria.
Assegurar la igualtat en l'accés a la formació.	A14. Incrementar, gradualment, la formació en modalitat virtual per garantir la igualtat en l'accés a la formació.
Assegurar que les formacions amb formadors	A15. Incloure en els contractes amb les

externs tinguin perspectiva de gènere.

empreses proveïdores una clàusula en què es comprometin a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

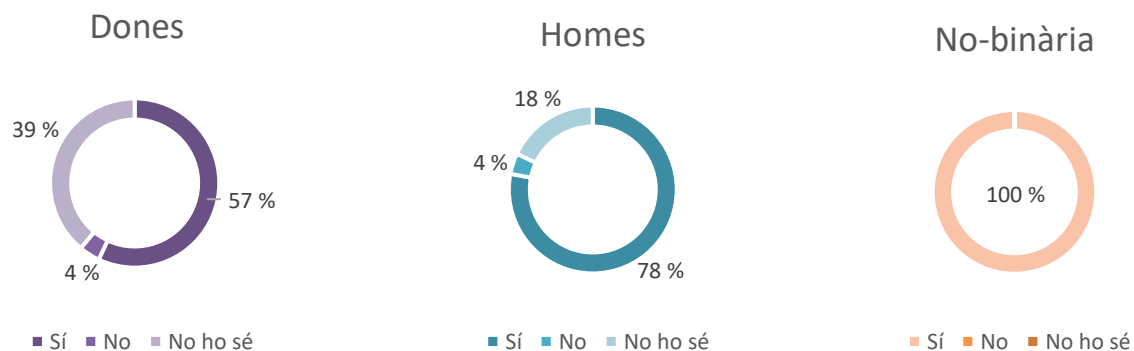
4. Política retributiva



La política retributiva s'ha de regir pels principis d'igualtat de tracte, no-discriminació i transparència retributiva. Aquest àmbit analitza els criteris i retribucions de l'organització per identificar possibles desigualtats o discriminacions, directes o indirectes, entre dones i homes. També posa el focus en la valoració dels llocs de treball i en la detecció de possibles diferències retributives no justificades entre feines d'igual valor, amb l'objectiu de garantir una remuneració equitativa i transparent.

GRÀFIC 6. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA:

Creus que hi ha igualtat real entre dones i homes en la retribució?



Fortaleses	Oportunitats de millora
- Bretxa salarial de gènere per salari efectiu és petita i a favor de les dones (-6 %). - La plantilla considera que no existeix cap discriminació de gènere en els salaris i que els biaixos que es poden detectar són fruit de la posició que ocupen dones i homes dins del Consorci i del pes que puguin tenir els drets de conciliació.	Quan es calcula amb salari equiparat, la bretxa augmenta; cosa que posa en evidència l'impacte que tenen les jornades parcials i els contractes que no són a temps complet en les dones. Aquestes conclusions de millora són fruit de l'anàlisi de dades de 2024. Cal tenir en compte que a partir de setembre de 2025 totes les places de mitja jornada es van ampliar a jornada completa.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Objectiu estratègic

Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes per assegurar que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, la política i l'estructura retributiva estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres amb relació a les qüestions de gènere.

Resultat estratègic

Garantir transparència i objectivitat en la política retributiva del CPNL.

Objectius específics	Accions
Eliminar qualsevol biaix de gènere existent en la definició objectiva dels llocs de treball.	A16. Actualitzar, si escau, la valoració objectiva de tots els llocs de treball des de la perspectiva de gènere.
Analitzar si els drets de conciliació tenen impacte en el salari i afecten la bretxa salarial de gènere. Reduir-ne el possible impacte negatiu en cas que s'identifiqui.	A17. Analitzar l'impacte dels drets de conciliació en la bretxa salarial de gènere i proposar mesures que l'atenuïn, si són necessàries.
Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.	A18. Analitzar anualment la bretxa salarial de gènere per grups professionals i llocs de treball del mateix valor.

5. Temps de treball i corresponsabilitat



Aquest àmbit analitza les mesures de conciliació i corresponsabilitat disponibles al CPNL per facilitar l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. També valora fins a quin punt aquestes mesures són accessibles i utilitzades de manera equitativa per dones i homes, per contribuir a promoure la igualtat d'oportunitats i a afavorir una distribució més equilibrada de les responsabilitats de cura i sosteniment de la vida.

USOS DE PERMISOS PER SEXE (2024)

	Dones	Homes
Reducció de jornada per guarda legal	68	0
Reducció de jornada per cura d'un familiar directe	1	0
Reducció de jornada per CUME	1	1

Fortaleses	Oportunitats de millora
• El CPNL recull els drets de conciliació en el Conveni col·lectiu. • El CPNL té un Reglament del teletreball propi i regula la desconexió digital. • No es potencia l'ús de mesures de conciliació en el col·lectiu masculí perquè es considera que tothom utilitza les mesures quan les necessita. • S'informa la plantilla dels seus drets de conciliació. S'informa les noves contractacions dels seus drets de conciliació.	• La desconexió digital es regula en el Reglament del teletreball, però no existeix un protocol específic sobre aquesta matèria. • Gairebé la meitat de la plantilla (47 %) considera que les mesures de conciliació es poden reforçar. • El coneixement de les mesures de conciliació disponibles és desigual entre la plantilla (un 57 % de les persones enquestades afirmen que coneixen poc les mesures disponibles i un 13 % que no les coneixen gens)

- La combinació entre l'exercici de càrrecs de responsabilitat i les reduccions de jornada presenta oportunitats de revisió i millora.

Pla d'acció

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Objectiu estratègic

Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida; tenint en compte les característiques específiques de cada servei.

Resultat estratègic

Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la corresponsabilitat.

Objectius específics	Accions
Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.	A19. Informar tota la plantilla dels seus drets de conciliació d'acord amb el nou Conveni col·lectiu.
Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i la corresponsabilitat. Afavorir comportaments respectuosos amb el temps dels altres i proporcionar eines que afavoreixin la conciliació i la corresponsabilitat.	A20. Elaborar i difondre un document de bones pràctiques sobre la desconexió digital, que tingui en compte la conciliació.
Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i la corresponsabilitat.	A21. Identificar les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació.
Crear una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la conciliació i la corresponsabilitat.	A22. Analitzar l'impacte dels drets de conciliació.

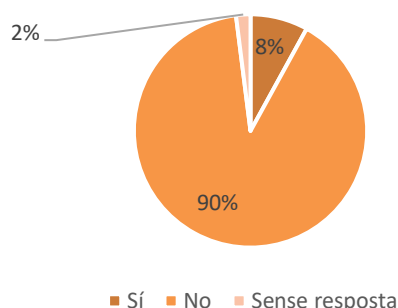
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe



La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe constitueixen una obligació de les organitzacions i un element essencial per garantir un entorn de treball segur, respectuós i lliure de discriminacions. Aquest àmbit analitza les mesures preventives impulsades pel CPNL, els procediments establerts per detectar i gestionar possibles situacions d'assetjament i les garanties ofertes a les persones afectades, així com el grau de coneixement i accessibilitat d'aquests mecanismes per part de la plantilla.

GRÀFIC 7. PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA:

En els darrers 5 anys, a la feina has estat objecte, en major o menor grau, d'observacions sobre el físic, bromes o comentaris sexistes, o has tingut sensació de menor valoració per raó de sexe?



Fortaleses	Oportunitats de millora
- El CPNL té des del 2013 el protocol Procediment general per a la prevenció, detecció, actuació i resolució d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i d'altres discriminacions a l'entorn laboral. - Quan es va aprovar el Protocol se'n va informar tota la plantilla.	- El Protocol presenta marge d'actualització pel que fa als exemples aplicats a la realitat del CPNL i a les definicions i tipologies d'assetjament. - El Protocol no recull les situacions d'assetjament que puguin afectar persones externes a l'organització, com l'alumnat. - El model de sol·licitud d'intervenció no

- El Protocol és fàcilment accessible perquè està penjat a la intranet.
- El Protocol estableix que el personal contractat nou ha de ser informat de la seva existència.
- El Protocol preveu accions de divulgació i estratègies de sensibilització.
- El Protocol incorpora el concepte de violència digital.

recull les dades de la persona afectada.

- Les mesures cautelars aplicables no s'especifiquen en el Protocol.
- El Protocol no incorpora un règim disciplinari específic i l'assetjament no es preveu expressament en el règim d'infraccions del Conveni col·lectiu.
- El Protocol no identifica les persones de referència.
- El Protocol no recull de manera explícita els principis de presumpció d'innocència, diligència i celeritat.
- El coneixement dels canals d'informació i actuació davant situacions d'assetjament és desigual entre la plantilla (un 28 % diu que no sap on trobar la informació sobre el protocol i les actuacions que cal seguir en cas de patir assetjament, un 36 % diu que no sap si la poden trobar).
- Una part de la plantilla manifesta haver experimentat situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe en els darrers cinc anys (entre un 4 % i un 8 % de la plantilla segons el tipus de conductes).
- En els grups focals, la plantilla demana formació obligatòria en matèria d'assetjament, micromasclismes i violències masclistes.
- És necessari reforçar l'abordatge de l'assetjament LGBTI-fòbic.

PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL

Objectiu estratègic

Consolidar un entorn laboral lliure d'assetjament i violència masclista, a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la diversitat i de la implantació dels instruments necessaris per aconseguir-ho.

Resultat estratègic

Assegurar un entorn lliure de violències masclistes i facilitar la denúncia quan es produeixin o se n'identifiquin casos.
Que tothom conegui els comportaments que no es poden tolerar dins del CPNL.

Objectius específics	Accions
Que el Consorci tingui un protocol propi per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i situacions d'assetjament i/o violència contra persones LGTBI+.	A23. Actualitzar la política de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb un protocol propi.
Que el protocol compleixi amb totes les novetats legislatives.	
Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe gràcies al coneixement del protocol.	A24. Difondre el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre la plantilla.
Assegurar una implementació adequada del protocol i de les mesures de prevenció de situacions d'assetjament.	A25. Identificar persones de referència a cada CNL i formar-les.
Garantir una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a través de la formació com a eina de prevenció.	A26. Dur a terme anualment una acció interna de sensibilització sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Donar a conèixer el protocol del CPNL a les empreses proveïdores.

Totes les empreses externes contractades pel CPNL han d'estar informades de l'existència d'aquest protocol, segons la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener.

A27. Incloure en tots els contractes amb empreses proveïdores una clàusula que informi de l'existència del protocol i del seu compliment obligatori.



7. Salut laboral

La salut laboral és un aspecte fonamental per garantir el benestar i la seguretat de totes les persones que treballen al CPNL. Aquest àmbit analitza si les mesures de prevenció de riscos laborals tenen en compte les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials que poden existir entre dones i homes, així com les diferències en l'exposició als riscos i els seus efectes

sobre la salut. També examina com s'avaluen els riscos laborals, com es dissenyen i organitzen els llocs i les condicions de treball i quines mesures preventives s'apliquen per promoure un entorn laboral segur, saludable i adaptat a la diversitat de la plantilla.

El CPNL disposa d'un servei de prevenció propi per a les especialitats de seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicosociologia aplicada. L'especialitat en medicina del treball es concerta amb l'empresa guanyadora de la licitació corresponent en cada període. El Comitè de Seguretat i Salut i les persones delegades de prevenció són els òrgans d'assessorament i consulta.

Fortaleses	Oportunitats de millora
• En les avaluacions de risc i les adaptacions del lloc de treball es té en compte la singularitat de cada persona, la qual cosa garanteix la perspectiva de gènere. • Quan una treballadora comunica que està embarassada, se li expliquen les mesures específiques que es consideren necessàries per protegir la seva salut (no estan decidides prèviament). • El 2018 es va fer un estudi sobre riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere. • Es treballa amb dades desagregades per sexe.	• La perspectiva de gènere no està incorporada en el Pla de salut. • L'assetjament i la violència masclista no es preveuen específicament en l'anàlisi dels riscos laborals. • Les seues no disposen d'espais de lactància per a les treballadores. • Les formacions sobre riscos laborals inclouen els riscos psicosocials, però no aborden específicament l'assetjament. • No s'han realitzat avaluacions dels espais i dels riscos laborals amb perspectiva de gènere. • Les incapacitats temporals (IT) per

• En les visites mèdiques es fan proves específiques i diferenciades per sexe i edat. • No s'identifiquen biaixos de gènere en les incapacitats temporals (IT).	contingència comuna estan altament feminitzades, en relació amb els percentatges de dones al CPNL, en les IT curtes i llargues. • La plantilla manifesta interès per aprofundir en qüestions relacionades amb la salut mental, la menopausa i el climateri.
--	--

Pla d'acció

SALUT LABORAL	
Objectiu estratègic Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.	Resultat estratègic Inclusió de la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals i en totes les eines i estudis que es realitzin sobre salut laboral i vigilància de la salut.

Objectius específics	Accions
Complir amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en la qual s'exposa que l'Administració pública ha d'incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral. Incorporar la perspectiva de gènere en els serveis que ofereix el Servei de prevenció aliè pel CPNL.	A28. Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei aliè de vigilància de la salut.

Complir amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en la qual s'exposa que l'Administració pública ha d'incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.

A29. Incorporar la perspectiva de gènere en la valoració dels espais del CPNL.

Complir amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en la qual s'exposa que l'Administració pública ha d'incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral.	A30. Identificar les necessitats de la plantilla pel que fa a la salut laboral amb perspectiva de gènere.
Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.	A31. Incloure la perspectiva de gènere en el proper estudi dels riscos psicosocials, prestant especial atenció a la salut mental.
Garantir la vigilància de la salut amb perspectiva de gènere.	A32. Difondre el que preveu el Conveni col·lectiu sobre els permisos per climateri, la menstruació i la menopausa.



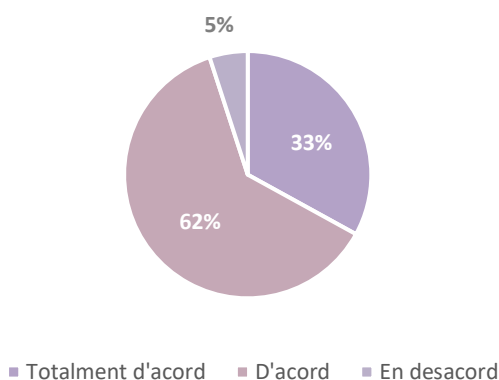
8. Comunicació amb perspectiva de gènere

La comunicació inclusiva consisteix a garantir que totes les persones se sentin representades en el missatge i que aquesta representació sigui digna. Contribueix a prevenir la reproducció de desigualtats i a construir un

imaginari col·lectiu que afavoreixi una representació més plural i real de la diversitat humana, respectuosa i inclusiva. Això enriqueix la qualitat i l'eficàcia de la comunicació i reforça els valors d'igualtat i no-discriminació.

Aquest àmbit analitza si les comunicacions internes i externes del CPNL incorporen aquesta perspectiva i promouen una imatge equitativa i diversa de les persones, lliure d'estereotips relacionats amb el gènere, l'edat, l'origen o altres característiques personals i socials.

GRÀFIC 8: PERCEPCIÓ DE LA PLANTILLA
Al CPNL, el llenguatge dels comunicats que projecta l'organització promou el valor de la igualtat?



Fortaleses	Oportunitats de millora
- El personal de comunicació del CPNL té formació en comunicació amb perspectiva de gènere. - La igualtat de dones i homes és un valor transversal que es té en compte en totes les accions comunicatives del CPNL, tot i no ser	- La pàgina web del CPNL aplica els criteris lingüístics del Model de Llengua, basats en l'ús del masculí plural i singular com a genèric i inclusiu de les dones. - La informació sobre igualtat i perspectiva de gènere té una presència limitada al web del

una línia de comunicació específica.

- Quan el CPNL utilitza imatges on apareixen persones busca difondre la paritat i la diversitat que integra el gruix dels seus usuaris.
- El CPNL té recursos propis per facilitar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.
- Per a més d'un 90 % de les persones que van respondre el qüestionari, el llenguatge dels comunicats que publica l'organització promou el valor de la igualtat i la imatge corporativa.
- La plantilla reconeix que el CPNL ha fet molt bona feina en la comunicació inclusiva.

CPNL.

- El protocol d'assetjament no és visible dins de l'apartat de "Transparència" de la pàgina web.
- El coneixement de les fitxes i recursos disponibles és limitat entre la plantilla.
- És necessari abordar la diversitat de gènere i les identitats no-binàries en accions formatives i de sensibilització.
- Alguns materials docents reproduïen estereotips de gènere i models familiars poc diversos.
- Algunes comunicacions automatitzades amb l'alumnat utilitzen denominacions i tractaments en masculí i no s'adapten al femení, per exemple: (titulacions) "apte", (tracte) "alumne", (designació del professorat) "tutor".

Pla d'acció

COMUNICACIÓ

Objectiu estratègic

Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins del CPNL i facilitar eines per garantir que totes les comunicacions del CPNL siguin inclusives i lliures de sexisme.

Resultat estratègic

Que totes les comunicacions i tota la informació que facilita el CPNL estiguin redactades amb un llenguatge inclusiu i no sexista. Que tota la plantilla conegui i apliqui els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu i no sexista.

Objectius específics	Accions
Consolidar uns criteris compartits sobre llenguatge inclusiu i no sexista dins del CPNL.	A33. Revisar, actualitzar i fer difusió de les fitxes de recursos existents amb relació al llenguatge inclusiu i no sexista.
Garantir que els materials docents no reproduïen estereotips sexistes o de gènere, i que són inclusius.	A34. Elaborar un document de criteris per a l'elaboració de materials docents que garanteixi que no reproduïen estereotips sexistes o de gènere, i que siguin inclusius.
Fer visible el compromís del CPNL amb la igualtat de gènere interseccional.	A35. Crear un espai al web del CPNL dedicat a la igualtat de gènere interseccional, des d'on es pugui accedir al Pla d'igualtat, al protocol contra l'assetjament i a tots els recursos que el CPNL creï sobre aquesta temàtica.

Cronograma del Pla d'accions

CULTURA INSTITUCIONAL								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 1. Difondre el Pla d'igualtat	X	X						
ACCIÓ 2. Proveir el CPNL d'un agent d'igualtat		X						
ACCIÓ 3. Designar referents d'igualtat		X	X					
ACCIÓ 4. Incloure les dades desagregades per sexe			X					
ACCIÓ 5. Incloure la clàusula de llenguatge en els contractes amb empreses proveïdores				X				
ACCIÓ 6. Elaborar el protocol de violència de gènere			X	X	X			
PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 7. Incorporar coneixements en igualtat de gènere interseccional com a matèria valorable en processos de selecció			X					
ACCIÓ 8. Fer un qüestionari de fi de contracte			X					
ACCIÓ 9. Analitzar i fer el seguiment de candidatures per a la prevenció del biaix de gènere							X	
ACCIÓ 10. Introduir la variable sexe administratiu en les fitxes de les convocatòries			X					
FORMACIÓ								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 11. Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de formació					X			
ACCIÓ 12. Introduir la variable "sexe administratiu" en els formularis d'inscripció			X					
ACCIÓ 13. Realitzar formacions en igualtat de gènere interseccional			X	X	X	X	X	X
ACCIÓ 14. Incrementar la formació en modalitat virtual				X	X	X	X	X
ACCIÓ 15. Incloure la clàusula per a empreses formadores externes					X			
POLÍTICA RETRIBUTIVA								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	

	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 16. Fer una valoració objectiva dels llocs de treball amb perspectiva de gènere							X	
ACCIÓ 17. Analitzar l'impacte dels drets de conciliació en la bretxa salarial					X			
ACCIÓ 18. Analitzar la bretxa salarial de gènere	X		X		X		X	
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 19. Informar sobre els drets de conciliació del Conveni col·lectiu			X					
ACCIÓ 20. Elaborar i difondre les bones pràctiques de desconnexió digital				X				
ACCIÓ 21. Identificar les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació					X			
ACCIÓ 22. Analitzar l'impacte dels drets de conciliació								X
ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 23. Elaborar un protocol contra l'assetjament sexual per raó de sexe i lgtbi-fòbia		X						
ACCIÓ 24. Difondre el protocol				X		X		X
ACCIÓ 25. Designar i formar persones referents als CNL		X						
ACCIÓ 26. Dur a terme una acció de sensibilització anual		X		X		X		X
ACCIÓ 27. Incloure la clàusula per a les empreses proveïdores			X					
SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 28. Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei aliè de vigilància de la salut.			X					
ACCIÓ 29. Incloure la perspectiva de gènere en la valoració dels espais					X			
ACCIÓ 30. Identificar necessitats de la plantilla en salut laboral							X	
ACCIÓ 31. Incloure un estudi de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere					X			
ACCIÓ 32. Difondre la informació del Conveni sobre climateri, menstruació i menopausa						X		

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE								
ACCIONS	2026		2027		2028		2029	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
ACCIÓ 33. Revisar i difondre les fitxes de recursos					X			
ACCIÓ 34. Elaborar un document de criteris per al material docent		X	X	X	X	X	X	X
ACCIÓ 35. Crear un espai al web sobre igualtat de gènere interseccional		X						

Seguiment i avaluació del Pla

El seguiment i l'avaluació són una peça clau del Pla d'igualtat perquè permeten assegurar-ne el desplegament efectiu, mesurar-ne els resultats i impulsar la millora contínua al llarg de tota la seva vigència.

El seguiment permetrà conèixer l'estat d'execució de les mesures i del compliment dels objectius fixats, valorar si els recursos, metodologies i estratègies que s'han utilitzat han estat adequats per a la implementació del Pla, detectar dificultats o necessitats emergents i introduir els ajustos necessaris per garantir l'eficàcia del Pla.

Comissió de Seguiment i Avaluació

La Comissió de Seguiment i Avaluació, integrada de manera paritària per la representació de l'empresa i de la part social de la Comissió Negociadora, serà l'encarregada de:

- Fer el seguiment i l'avaluació de la implementació de les mesures previstes al Pla.
- Valorar el grau de compliment dels objectius i de les accions.
- Elaborar un informe anual de seguiment i un informe d'avaluació final.
- Identificar dificultats i proposar mesures de millora, si escau.
- Vetllar per la correcta aplicació i interpretació del Pla.

Informe anual de seguiment

En l'elaboració de l'informe anual, la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat del CPNL ha d'indicar el grau de compliment de les accions que s'havien previst per a l'any específic, tot indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla.



Què s'avaluarà?

Resultats	Procés	Impacte
Grau d'assoliment dels objectius fixats.	Grau d'execució de les accions previstes.	Canvis en la cultura organitzativa.
Grau de consecució dels resultats esperats.	Dificultats detectades i solucions adoptades.	Avenços en la igualtat d'oportunitats.
Nivell de correcció de les desigualtats identificades.	Integració de la igualtat en la gestió de l'organització.	Evolució de la participació i representació de dones i homes.

Glossari

Acció positiva: mesura destinada a assolir la igualtat efectiva de gènere, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o a compensar desavantatges en les seves carreres professionals. També pretén eliminar els obstacles que puguin dificultar el desenvolupament professional de les dones.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat de caire sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona que afecta negativament l'accés o les condicions de treball. Inclou l'assetjament per motius d'embaràs, maternitat o paternitat.

Biaix de gènere: resultat d'un plantejament erroni d'igualtat o de diferències entre dones i homes que causa una situació desigual i discriminatòria per a un gènere respecte de l'altre.

Bretxa: diferència entre situacions o col·lectius de persones que compromet l'equitat i pot exposar-los a situacions de vulnerabilitat.

Bretxa salarial de gènere: diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Corresponsabilitat: responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

Discriminació: aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables, basades en condicions o circumstàncies personals o socials com el gènere, l'origen, la religió, la identitat de gènere o l'orientació sexual, que tenen un efecte perjudicial en les persones.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable.

Estereotip de gènere: idea preconcebuda simplificada i moltes vegades equivocada, que adjudica característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes i uniformitza les persones segons el seu gènere.

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques, construïdes socioculturalment, que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: sentiment personal i intern de ser dona, home, ambdós gèneres, cap dels dos, una identitat variable al llarg del temps o una altra identitat. Mentre que el gènere ens l'assigna la societat, la identitat de gènere prové de la nostra pròpia percepció i subjectivitat.

Igualtat de gènere: principi segons el qual totes les persones han de tenir els mateixos drets, deures i oportunitats en tots els àmbits de la vida social, econòmica, cultural i política, sense que el gènere justifiqui un tracte desigual.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Interseccionalitat: perspectiva d'anàlisi que té en compte el fenomen pel qual les persones poden experimentar simultàniament diferents formes d'opressió o privilegi segons la seva posició en diverses categories socials, com ara el gènere, l'origen ètnic o racial, la classe social, l'orientació sexual, l'edat o la situació migratòria. Aquests factors no actuen de manera independent, sinó que s'entrecreuen i creen experiències concretes de discriminació o privilegi.

Transversalitat de gènere: enfocament que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat de gènere en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques, a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos de totes les persones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones, els homes i altres identitats de gènere en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de manera diferent segons el gènere.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat binarisme de gènere, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones.

Pla d'igualtat: conjunt ordenat de mesures adoptades per una empresa, després d'una diagnosi prèvia, per eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i assolir la igualtat real entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Segregació horitzontal: concentració d'homes o dones en un departament, un sector d'activitat o una ocupació.

Segregació vertical: concentració d'homes o dones dins una empresa respecte dels llocs de treball amb responsabilitat.

Sexe: fa referència a característiques biològiques (físiques, anatòmiques, hormonals, etc.) que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Sol ser assignat al néixer.

Sostre de vidre: barreres invisibles que dificulten o impedeixen que les dones tinguin accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat.

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

Ús sexista del llenguatge: ús que menysprea o desvalora un dels dos sexes.

Ús androcèntric del llenguatge: ús que considera la categoria "home" com a neutra i universal en el llenguatge, tot ocultant el que és propi i característic de les dones.

Violència de gènere: 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 qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara (Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere).

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (article tercer de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).