

Decàleg

**El nostre clam
per l'equitat**

1
2
3
6
9

4
7

5
8

10

Impulsa:

**Comissió de Dones i Igualtat de l'Associació Intercol·legial
de Col·legis Professionals de Catalunya**

1

Presentació

3

Decàleg

10

Col·legis Adherits

11

Annex Normatiu

Les col·legiades reclamem en aquest **Decàleg** un tracte equitatiu, entre dones i homes, en el món professional, per **eliminar qualsevol discriminació de gènere** en sintonia amb altres associacions i moviments feministes. En conseqüència, els **Col·legis Professionals de Catalunya** proposem aquest Decàleg, com la mínima expressió acceptable en la gestió i orientació del món professional.

Aquest és el preàmbul del Decàleg **El nostre Clam per l'Equitat**, un document de partida obert a l'adhesió dels Col·legis professionals de tots els àmbits que vulguin recolzar el món professional de les seves col·legiades.

Cadascun dels **deu punts que el conformen han estat un exercici de consens, participació, col·laboració i aprenentatge** entre les 43 dones representants de les Juntes de Govern dels 28 Col·legis Professionals que es van convertir en grup motor i que inicialment van formar part de la Comissió de Dones i Igualtat de l'Associació Intercol·legial de Col·legis Professionals de Catalunya, que va ser creada el 4 de juny de 2018.

Des d'aquella data i fins el moment de la publicació, ha anat augmentant el nombre de participació i adhesions al Decàleg ja que aquest és obert.

El decàleg va ser **presentat, en un acte conjunt, el 7 de març de 2019** al voltant del Dia Internacional de les Dones. Un marc extraordinari perquè deu dones realitzessin la lectura dels deu punts que el conformen, convertint-se en un moment emocionant i d’apoderament de totes elles i del seu paper com a professionals.

Com us comentava, **s’entén com un full de ruta obert**, viu i en construcció per valorar i defensar “la inestimable aportació de les dones”, de manera que esdevingui “motor d’evolució cap a una societat més justa i equitativa”.

El contingut del **Decàleg fa referència** a aspectes com l’equitat en l’organització, el món laboral, la formació i l’educació, la corresponsabilitat familiar, la no discriminació per raó de gènere, la visibilitat col·legial i professional de les dones, la comunicació, l’actuació davant la violència de gènere, i **el compromís professional amb perspectiva de gènere**. Inclou, també, un Annex Normatiu elaborat per la Comissió de Dones del Consell de l’Advocacia, amb una desena de referències d’àmbit català, estatal i internacional que donen fonament legal a les reivindicacions feministes que ha inclòs aportacions de les membres de la comissió.

És una mostra més de la nostra **voluntat d’influir i incentivar canvis orientatius en els col·legis professionals i les professions on s’asseguri la mirada de gènere**.

En el capítol dels **agraïments**, vull destacar que aquest document de partida no hagués estat possible sense l’esforç de **totes nosaltres demostrant que juntes podem!**

Vull també agrair a la **presidenta de la Intercol·legial**, Maria Eugènia Gay, el seu suport per impulsar la creació de la Comissió i per recolzar les nostres iniciatives.

A més de deixar constància que l’edició en paper del decàleg que teniu a les vostres mans, ha estat possible gràcies al suport rebut de la **Direcció General d’Igualtat** del Departament de Treball, Afers Socials i Família.



■ Núria Carrera

Presidenta de la Comissió de Dones i Igualtat
Vicepresidenta de la Sectorial Social,
Ensenyament i Humanitats de la Intercol·legial

EL NOSTRE CLAM PER L’EQUITAT

Comissió de Dones
i Igualtat de la Intercol·legial

Decàleg per l’equitat de gènere en l’àmbit dels Col·legis Professionals de Catalunya

1 Equitat en l’organització

L’organització garantirà l’equitat de tracte a tots els àmbits.

Promourà activament la presència de dones col·legiades en els òrgans de govern del Col·legi: (Juntes de Govern, Comissions, grups de treball, ...), així com als llocs de responsabilitat de la seva estructura laboral.

Els procediments interns del Col·legi vetllaran per a que no es produeixin tractaments ofensius ni comportaments sexistes. En el cas que es produïssin s’activaran els procediments correctius.

2

Equitat laboral

El Col·legi ha de vetllar per eliminar qualsevol tipus de discriminació salarial i de condicions laborals.

Es rebutjaran especialment aquelles pràctiques retributives encobertes que puguin generar desigualtats. Es denunciaran les pràctiques abusives.

Davant la sol·licitud de professionals per cobrir llocs de treball, els serveis de selecció professional o borsa de treball, oferiran currículums amb criteris de paritat, evitant estereotips de gènere.

3

Formació en equitat

El món professional ha de superar la divisió de rols entre dones i homes.

En conseqüència, ha de superar els defectes que es deriven dels efectes de l’androcentrisme, i evolucionar cap a la equitat de gènere.

Per fomentar el tracte paritari en l’exercici professional, es requereix que els Col·legis imparteixin formació específica a dones i homes, això es farà facilitant eines d’apoderament femení.

Educació en equitat

Es fomentarà la sensibilització en equitat cap a la societat, des de la responsabilitat professional de les i els col·legiats, tot reconeixent que és la societat en el seu conjunt, la que forma i educa.

En aquest sentit, els Col·legis Professionals afavoriran la formació i informació laboral en equitat, per evitar els estereotips de gènere en entorns professionals.

4

5 Corresponsabilitat familiar

La conciliació entre la vida personal, familiar i professional, és avui un afer social, que cal assumir de forma corresponsable entre homes i dones. La corresponsabilitat, i està demostrat, no només millora la qualitat de vida, sinó que també afavoreix un bon ambient laboral i facilita un major rendiment professional.

L’organització col·legial ha de ser un exemple de gestió corresponsable, i practicar conscientment polítiques paritàries en la pròpia organització interna.

6 No discriminació per raó de gènere

El fet de ser dona, ha implicat discriminacions en l’exercici professional i/o en l’accés a un lloc de treball. La discriminació més destacada és la que va lligada a la maternitat i a la cura, que encara avui és un handicap per a moltes dones.

Cal establir canals de denúncia àgils davant dels òrgans del Col·legi per denunciar aquelles situacions de discriminació que es donin en l’àmbit de cada professió.

Visibilitat col·legial i professional

La imatge pública del Col·legi ha d’implementar paritàriament la visibilització de les dones al món professional.

Cal impulsar i fomentar una participació paritària i visible de dones i homes a tots els àmbits de la vida col·legial i professional i als diferents nivells de presa de decisió, en igualtat d’oportunitats.

8 Comunicació i gènere

L’ús de llenguatges no sexistes és indispensable en el camí cap a la igualtat.

Els Col·legis Professionals afavoriran la comunicació inclusiva i l’ús de llenguatge no sexista i adoptaran un discurs favorable a l’equitat de gènere en l’entorn col·legial, al món professional, i als mitjans de comunicació.

Es promourà que l’ús d’imatges sigui de dones i homes de manera equilibrada en els canals de comunicació habituals del Col·legi.

9 Actuació davant la violència de gènere

La societat i en conseqüència el món professional, té consciència de la xacra social que suposa la violència de gènere.

Demanem compromís als Col·legis per:

- Detectar, rebutjar i denunciar qualsevol tipus d'assetjament o violència contra les dones.
- Donar suport en l'àmbit professional davant qualsevol situació de violència contra les dones.
- Impulsar accions de sensibilització davant de qualsevol situació de violència contra les dones.
- Promoure l'adhesió a les accions socials de rebuig vers la violència contra les dones.

10 Compromís professional amb perspectiva de gènere

Compromís en les nostres actuacions com a element transformador.

Les persones col·legiades són plenament conscients de la responsabilitat que les nostres actuacions professionals comporten, també en l'àmbit social, i en conseqüència ens comprometem que les nostres accions i activitats col·legials i professionals, tinguin una perspectiva d'equitat de gènere com a element transformador.

En conseqüència...

Demanem als **Col·legis Professionals de Catalunya**, la seva adhesió i compromís.

Que aquest decàleg viu i en construcció sigui un **full de ruta obert** que s'incorpori i es desenvolupi dintre de l'agenda dels Col·legis Professionals com a element transformador, cap a una vida professional que defensi i valori la inestimable aportació de les dones, i sigui un **motor d'evolució cap a una societat més justa i equitativa.**

Aprovat el 7 de març de 2019

Col·legis Adherits en procés obert:

- Col·legi d'Ambientòlegs de Catalunya
- Col·legi d'Arquitectes de Catalunya
- Col·legi d'Administradors de Finques de Barcelona- Lleida
- Col·legi d' Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de les Terres de l'Ebre
- Col·legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de Barcelona
- Col·legi d'Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers d'Edificació de Tarragona
- Col·legi d' Enginyers Graduats i Enginyers Tècnics Industrials de Barcelona
- Col·legi d'Economistes de Catalunya
- Col·legi d'Educatores i Educadors Socials de Catalunya
- Col·legi d'Enginyers Tècnics Agrícoles i Forestals de Catalunya
- Col·legi d'Enginyers Tècnics d'Obres Públiques de Catalunya
- Col·legi d'Enginyers Tècnics Industrials de Tarragona
- Col·legi de Detectius Privats de Catalunya
- Col·legi de Dietistes-Nutricionistes de Catalunya
- Col·legi de Dissenyadors d'Interiors i Decoradors de Catalunya
- Col·legi de Doctors i Llicenciats en Belles Arts i Professors de Dibuix de Catalunya
- Col·legi de Farmacèutics de la província de Barcelona
- Col·legi de Fisioterapeutes de Catalunya
- Col·legi de Graduats Socials de Barcelona
- Col·legi de Logopedes de Catalunya
- Col·legi de Pedagogs de Catalunya
- Col·legi de Politòlegs i Sociòlegs de Catalunya
- Col·legi de Professionals de l'Activitat Física de l'Esport de Catalunya
- Col·legi Oficial d'Enginyeria Tècnica en Informàtica de Catalunya
- Col·legi Oficial d'Agents Comercials de Barcelona
- Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya
- Col·legi Oficial de Doctors i Llicenciats en Filosofia i Lletres i en Ciències de Catalunya
- Col·legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya
- Col·legi Oficial de Metges de Barcelona
- Col·legi Oficial de Metges de Girona
- Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya
- Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya
- Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona
- Col·legi Professional de l'Audiovisual de Catalunya
- Consell de Col·legis d' Aparelladors, Arquitectes Tècnics i Enginyers Edificació de Catalunya
- Consell de Col·legis de Metges de Catalunya
- Consell de Col·legis Farmacèutics de Catalunya
- Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona

Annex Normatiu

- **Declaració Universal de Drets Humans. Adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948**

Article 1

Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets. Són dotats de raó i de consciència, i han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Article 2

Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, llengua, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició.

- **Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics. Nacions Unides. Adoptat per l'Assemblea General de les Nacions Unides mitjançant la Resolució 2200A (XXI), de 16 de desembre de 1966. Va entrar en vigor el 23 de març de 1976.**

Article 2

Cada Estat part en el present Pacte es compromet a respectar i assegurar a tots els individus de dins del seu territori i subjectes a la seva jurisdicció els drets reconeguts en el present Pacte, sense cap mena de distinció com ara raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política, ni de cap altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.

- **Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Adoptat el 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides. Va entrar en vigor el 3 de setembre de 1981.**

"... la màxima participació de la dona, en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau."

Article 3

Els Estats Parts prendran en tots els àmbits, i en particular en les esferes política, social, econòmica i cultural, totes les mesures apropiades, fins i tot de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i progrés de la dona, amb l'objectiu de garantir-li l'exercici i el gaudí dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home.

- **Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul). Presentat a Istanbul l'any 2011. Ratificat per Espanya a l'any 2014. L'11 de maig de 2017, el Consell va decidir l'adhesió de la Unió Europea.**

Article 3

Definicions

Als efectes d'aquest Conveni:

a) el terme «violència envers les dones» s'ha d'entendre com una violació dels drets humans i un tipus de discriminació envers les dones,

i designa tots els actes de violència basats en el gènere que comporten o són susceptibles de comportar per a les dones, danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent-hi l'amenaça de dur a terme aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant en la vida pública com privada;

• Constitució espanyola

Article 9

2. Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Article 14

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

• Estatut d'autonomia de Catalunya

Article 15. Drets de les persones.

1. Els ciutadans de Catalunya són titulars dels drets i els deures reconeguts per les normes a què fa referència l'article 4.1.

2. Totes les persones tenen dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploració, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

3. Els drets que aquest Estatut reconeix als ciutadans de Catalunya es poden estendre a altres persones, en els termes que estableixen les lleis.

Article 19. Drets de les dones

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'exploració, maltractaments i de tota mena de discriminació. Art. 15 27 TÍTOL I. DELS DRETS, DEURES I PRINCIPIS RECTORS 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

• Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. (BOE de 29/12/2004)

Article 4

Principis i valors del sistema educatiu

1. El sistema educatiu espanyol ha d'incloure entre les seves finalitats la formació en el respecte dels drets i les llibertats fonamentals i de la igualtat entre homes i dones, així com en l'exercici de la tolerància i de la llibertat dins els principis democràtics de convivència.

Igualment, el sistema educatiu espanyol ha d'incloure, dins els seus principis de qualitat, l'eliminació dels obstacles que dificulten la plena igualtat entre homes i dones i la formació per a la prevenció de conflictes i per a la resolució pacífica d'aquests.

6. L'ensenyament per a les persones adultes ha d'incloure entre els seus objectius exercir activitats en la resolució pacífica de conflictes i fomentar el respecte a la dignitat de les persones i a la igualtat entre homes i dones.

7. Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no discriminació de forma transversal.

• Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE de 23/03/2007)

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Totes les persones gaudeixen dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

2. Les obligacions que estableix aquesta llei són aplicables a qualsevol persona, física o jurídica, que es trobi o actuï en el territori espanyol, sigui quina sigui la seva nacionalitat, adreça o residència.

Article 3. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exercixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

• Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós De la Llei de l'Estatut dels Treballadors

Article 4- Drets laborals

4.1 Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i l'abast que la normativa específica disposa per a cadascun, els següents:

c) A no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raons de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o l'ocupació de què es tracti.

d) A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament

per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Article 17- No-discriminació en les relacions laborals

17.1 Es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius d'edat o discapacitat, o que continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.

Seran igualment nul·les les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació.

Article 54- Acomiadament disciplinari

54.1 El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

g) L'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

• Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Article 2. Garantia dels drets de les dones

1. Totes les dones que es troben en situacions de violència masclista, i també llurs fills i filles dependents, que visquin o treballin a Catalunya i amb independència del veïnatge civil, la nacionalitat o la situació administrativa i personal, tenen garantits els drets que aquesta llei els reconeix, sens perjudici del que estableix la legislació en matèria d'estrangeria i de l'exigència de determinats requisits per a les diferents prestacions i serveis.

2. Les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen també les nenes i les adolescents, llevat que s'indiqui altrament.

• Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

• L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. (Parlament de Catalunya).

Article 1. Objecte i finalitats

2. Les finalitats d'aquesta llei són:

a) Eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones.

b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones.

c) Afavorir una distribució coresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible.

d) Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones aportí tot el seu potencial al progrés i a la transformació social i econòmica.

e) Garantir que les polítiques públiques:

1r. Remoquin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.

2n. Contribueixin a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.

3r. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones, i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.

4t. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.

5è. Afirmin i garanteixin l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.

6è. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus de discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.

7è. Integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

f) Abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el

que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants.

g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i l'orientació sexuals, i els drets sexuals i reproductius, i garantir la lliure decisió de les persones a l'hora d'exercir-los.

h) Impulsar polítiques públiques destinades a reparar el dèficit històric que pateixen les dones en la redistribució de la riquesa, i prioritzar l'adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa, amb una especial atenció a les situacions de major vulnerabilitat.

i) Potenciar un model de relacions entre persones igualitari i que eradiqui les relacions de domini i explotació de gènere imposades pel sistema patriarcal.

j) Donar suport a les famílies, en la mesura que són un instrument eficaç per a corregir desigualtats.

k) Regular un sistema de permisos parentals que assegurí una distribució equitativa entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills.

Article 20
Participació social de les dones

1. Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris, i facin efectiu el dret a la participació social de les dones.

2. Els poders públics han de dur a terme accions concretes destinades a dinamitzar el

teixit associatiu femení i promoure la creació de xarxes; reconèixer i incorporar a l'agenda política les aportacions que fan les associacions feministes i els col·lectius de dones; impulsar la participació de les dones, del moviment feminista i de les entitats de dones en els òrgans consultius, tant en l'àmbit autonòmic com en el local; fomentar la participació de les dones en fòrums i organismes nacionals i internacionals, i repensar les formes de participació per abandonar els models androcèntrics.

3. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes que garanteixin la participació activa de les dones, i també l'accés d'aquestes als òrgans directius, amb l'objectiu d'assolir-hi la representació paritària.

4. A les associacions, organitzacions, entitats, fundacions i altres entitats de dret públic i privat que tinguin com a objecte social promoure els drets o els interessos d'un dels sexes exclusivament no se'ls aplica el principi de democràcia paritària a què fa referència el principi cinquè de l'article 3.

5. Els poders públics han d'impulsar la participació social de les dones mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació,

i contribuir a fer que se superin les diverses bretxes digitals.

*Article 29
Formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals*

L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar cursos de formació de caràcter general i específic destinats a les associacions professionals, els col·legis professionals i els consells de col·legis professionals que exerceixen llur activitat en l'àmbit territorial de Catalunya, per a millorar-ne els coneixements amb relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere.

• Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Presidència, GENCAT.

Art. 1.1: (...) La Comissió, és un òrgan col·legiat de l'Institut Català de les Dones, de durada indefinida, amb la composició, les funcions i el règim jurídic que es preveuen en aquest Decret.

1.2 La Comissió té per objecte coordinar les actuacions en matèria de polítiques d'igualtat de gènere a l'Administració de la Generalitat.

Que aquest decàleg viu i en construcció sigui un **full de ruta obert** que s'incorpori i es desenvolupi dintre de l'agenda dels Col·legis Professionals com a element transformador, cap a una vida professional que defensi i valori la inestimable aportació de les dones, i sigui un **motor d'evolució cap a una societat més justa i equitativa.**



Amb el suport de



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies**

**Associació Intercol·legial
de Col·legis Professionals
de Catalunya**

Mallorca, 283,
08037 Barcelona

93 496 18 80

www.intercollegial.cat