

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE LES DONES I ELS HOMES QUE TREBALLEN A  
L'AJUNTAMENT DE SANT ADRIÀ DE BESÒS



## ÍNDEX

1. Presentació

**2. Determinació de les parts**

**3. Àmbit temporal**

4. Marc legal

5. Diagnosi

6. Valoració de les accions dutes a terme del Pla d'igualtat 2011

7. Objectius

8. Actuacions

7.1 Accés a l'ocupació

7.2 Promoció

7.3 Formació

7.4 Conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal

7.5 Foment d'un ús inclusiu del llenguatge i de la comunicació

7.6 Violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe

7.7 Salut laboral

7.8 Contractació administrativa amb perspectiva de gènere

7.9 Detecció de necessitats mitjançant la realització d'una enquesta en línia

9. Negociació i aprovació

10. Difusió

11. Implantació i seguiment del pla d'acció

12. Avaluació

Annexos

- Glossari
- Model d'enquesta
- Auditoria retributiva del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs

Guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu

Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament

Bibliografia

## 1. Presentació

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

Els ajuntaments i l'administració en general, conscients de la necessitat d'abandonar estereotips del passat, han estat pioners en la realització de polítiques de gènere adreçades a la ciutadania però no menys important és aconseguir que aquestes polítiques per promoure la igualtat entre home i dona s'instal·lin en les organitzacions i siguin capaces de trencar amb dinàmiques obsoletes que, tradicionalment, han impedit que hi hagi una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes, en definitiva aconseguir una coherència entre el discurs intern i l'extern.

En aquest context, l'any 2011 l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs va elaborar un Pla d'igualtat amb un seguit d'objectius i mesures proposades a fi d'avançar en la no discriminació per raó de gènere, el qual va ser aprovat pel Ple de l'Ajuntament del 3 de novembre.

Ara, transcorreguts més de deu anys després de la seva implantació, cal valorar quina és la situació actual, detectar mancances i valorar si s'han assolit o estan en vies d'assolir-se els objectius plantejats en aquell moment. A banda d'això, el context actual cada vegada més ens obliga a gestionar la diversitat d'altres col·lectius: personal que prové d'altres països, altres cultures i maneres de treballar diferents, etc. Cal apostar de manera decidida per l'equitat, ja que aquest fet beneficia l'Ajuntament, que consolida una imatge d'administració moderna i innovadora, a banda de donar exemple a la ciutadania. És molt important treballar per integrar els canvis que tenen lloc en el si de la nostra societat i continuar incidint en aspectes tan importants en el context de l'Administració com són el llenguatge que s'utilitza tant a nivell escrit, com en les comunicacions que es realitzen de manera habitual i que sens dubte, per la nostra condició de treballadors i treballadores públics, tenen un impacte en la ciutadania.

Així, doncs, aquest nou Pla manté viu l'esperit amb què va ser concebut inicialment, bo i tenint en compte els aspectes esmentats i vol ser una eina per a aquells aspectes que es determini que encara tenen recorregut de millora, alhora que pretén conscienciar encara més el conjunt dels treballadors i treballadores de la importància d'abandonar determinats estereotips i actituds que ens han estat imposats culturalment sense que la majoria de vegades en siguem conscients.

En aquest sentit, en el Pla anterior es va incorporar un document anomenat «Pautes per a l'ús d'un llenguatge no sexista». En aquesta revisió del Pla s'ha cregut oportú incloure un document similar però en aquesta ocasió amb la denominació «Guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu», de manera que no tan sols s'abordi la no discriminació per raó de sexe, sinó també altres tipus de llenguatge excloent per motiu d'identitat sexual, color de pell o capacitats físiques o intel·lectuals.

També s'ha volgut mantenir el Glossari de l'antic Pla però ampliant-lo amb altres expressions que han anat sorgint amb el pas del temps.

Com a novetat, s'ha inclòs una enquesta per tal de detectar quina percepció i coneixements té el personal al servei de l'Ajuntament respecte a les polítiques d'igualtats i altres aspectes que s'hi

relacionen.

## **2. Determinació de les parts**

Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats ha estat negociat amb la Comissió d'igualtat i assetjament que es va constituir en elaborar el Pla de 2011, la qual està formada per 6 membres, tres dels quals representaran el personal municipal mitjançant les organitzacions sindicals amb capacitat de negociació i tres per part del personal tècnic de l'Ajuntament. Cal promoure que la comissió negociadora tingui una composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de les parts.

La Comissió es reunirà un cop a l'any per tal d'avaluar els avenços del Pla d'igualtat i comprovar si s'està fent incidència en les situacions a corregir, tot i que pot ser convocada de forma extraordinària quan algun dels seus membres ho sol·liciti. Cal estendre acta de cadascuna de les reunions de negociacions i el resultat de les negociacions s'ha de plasmar per escrit i l'han de signar les parts negociadores.

D'altra banda, és funció de la Comissió assessorar i donar suport a la detecció de conductes que siguin contràries a la igualtat i proposar mesures per evitar l'assetjament sexual i moral a la feina, així com atendre possibles queixes que es puguin produir. En el cas que s'evidenciï l'incompliment directe d'alguna norma legal, cal que la comissió activi les actuacions que calgui per fer-hi front.

La Comissió tindrà competències en:

- a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el Pla d'igualtat.
- b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c) Identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.
- e) Definició dels indicadors de medició i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'igualtat implantades.
- f) Altres funcions que els pugui atorgar la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o que s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la remissió del Pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent a efectes de registrar-lo, dipositar-lo i publicar-lo.

A més, correspondrà a la comissió l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

La comissió podrà dotar-se d'un reglament de funcionament intern.

## **3. Àmbit temporal**

Aquest Pla entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i la seva vigència serà de quatre anys a partir de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament.

## **4. Marc legal**

Actualment, disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que fonamenten la implementació de polítiques d'igualtat.

## **Marc normatiu europeu**

L'any 1961, el Consell d'Europa va adoptar la Carta Social Europea, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció de drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

*Tractat d'Amsterdam 1999*, incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i explicita que la Unió Europea tindrà per missió promoure, mitjançant polítiques i accions comunes, aquesta igualtat, alhora que declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat (articles 2 i 3).

L'any 2001 el *Tractat de Niça* reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

L'any 2012, la versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, converteix el principi d'igualtat d'homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir.

La Directiva 2006/54 és especialment rellevant ja que prohibeix les discriminacions directes i indirectes, entre homes i dones, pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

## **Marc normatiu en l'àmbit estatal**

### *Constitució espanyola de 1978*

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de sexe els següents:

Títol I, capítol II, 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.”*

Títol preliminar, 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...”*

Article 35.1

Reconeix el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció mitjançant el treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

### *Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*

Reconeix nous drets, introdueix importants reformes en l'ordre civil i penal i crea els Jutjats de Violència sobre la Dona. L'àmbit de la Llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència i la resposta penal davant d'aquests delictes.

*Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes*

Com a novetat, aquesta Llei reconeix que la igualtat formal no és suficient i posa èmfasi en la prevenció de conductes discriminatòries i en el fet de dur a terme polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

En l'article 5 s'estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Cal destacar també els articles 45 i 46, la redacció dels quals s'ha vist modificada pel Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Així, l'article 45 concreta les obligacions de les empreses en matèria d'igualtat i amplia l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat fins a empreses de 50 o més persones en plantilla.

Així mateix, l'article 46 defineix el concepte i contingut dels Plans d'igualtat de les empreses.

*Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic*

L'article 60.1 estableix que els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició haurà de tenir en compte la paritat entre dona i home.

L'article 82 estableix la mobilitat del personal per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista.

La Disposició addicional 7a estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Des del dia 14 de gener de 2021 els plans d'igualtat s'han d'inscriure obligatòriament al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), d'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

*Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.*

### **Marc normatiu en l'àmbit autonòmic**

*Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia*

L'article 19.1 estableix que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació .

L'article 19.2 estableix que totes les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

L'article 41 reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere.

L'article 45 insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores.

En l'article 56 incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament.

*Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya*

Regula de manera global totes les mesures en matèria de conciliació laboral, personal i familiar per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya amb l'objectiu de crear un sistema que permeti una implicació més gran del personal al servei de les administracions públiques en la vida familiar, amb mesures com adaptació i flexibilització d'horaris, mesures que afavoreixin coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o persones dependents, etc.

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

La finalitat d'aquesta Llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

*Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objectiu establir i regular els mecanismes i recursos per 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.*

Fora del marc normatiu però en relació amb aquest, cal citar l'*Agenda 2030*, que neix del compromís dels diferents Estats Membres de les Nacions Unides i estableix com un dels objectius de desenvolupament sostenible la igualtat de gènere, així com posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i nenes.

## 5. Diagnosi

En iniciar l'any 2023, a l'Ajuntament hi ha una plantilla de 380 persones, entre personal funcionari i laboral, de les quals més del 50% són dones. D'aquest total, 321 persones són d'estructura i la resta corresponen a personal temporal de plans d'ocupació o funcionaris interins.

Pel que fa a l'equip de govern, està format per 8 persones, cinc de les quals són dones. El conjunt del Consistori, format per 21 regidors i regidores, ha assolit la paritat, ja que està compost per 10 homes i 11 dones.

En els darrers anys, s'ha fet un esforç per incrementar la tecnificació de l'estructura organitzativa i els llocs de comandament estan coberts pràcticament al 50% per homes i dones (17 dones i 15 homes). Tot i que aquest tipus de llocs s'han incrementat lleugerament, continuen representant el 12% del total de la plantilla.

Les places de personal administratiu continuen ocupades per una majoria de dones.

En línies generals, no es detecten elements de discriminació; sí que es pot observar una certa masculinització o feminització de determinats àmbits funcionals, que encara estan culturalment lligats a homes o dones.

A nivell retributiu, tampoc es detecten elements discriminatoris, més enllà d'una major presència d'un dels gèneres en determinats àmbits funcionals.

En qualsevol cas, i prenent com a base l'estat de la plantilla en iniciar l'any 2023, les dades més significatives són les següents:

### *Plantilla segons el tipus de personal*

	A1			A2			B			C1			C2			E					
PERSONAL PER RÈGIM	TOTAL	H	D	TOTAL	H	D	TOTAL	H	D	TOTAL	H	D	TOTAL	H	D	TOTAL	H	D			
Funcionariat de carrera	15	7	8	0	0	0	2	0	2	0	0	0	13	7	6	0	0	0	0	0	0
Funcionariat de nou ingrés	258	109	149	29	16	13	78	17	61	15	2	13	111	60	51	12	2	10	13	12	1
Personal amb nomenament interí	14	7	7	0	0	0	3	1	2	0	0	0	10	6	4	0	0	0	1	0	1
Personal laboral fix	33	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	26	26	0	3	3	0
Personal laboral fix- jubilació parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal laboral no fix- Interinitat	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Personal laboral no fix - Rellieu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ESTRUCTURA</b>	<b>321</b>	<b>156</b>	<b>165</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>83</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>138</b>	<b>77</b>	<b>61</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>3</b>
Personal laboral no fix- Personal interí de substitució	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal interí de substitució	8	1	7	1	0	1	3	1	2	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal interí per programes	9	3	6	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	8	3	5	0	0	0
Personal laboral no fix. Obra i/o servei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal laboral no fix- plans d'ocupació	32	18	14	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	17	4	13	14	13	1
Alumnat- personal treballador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL TEMPORALS</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>1</b>
Personal eventual	2	2	0	0			0			0			0			0			0		
Equip de govern	8	3	5	0			0			0			0			0			0		
<b>TOTAL</b>	<b>380</b>	<b>183</b>	<b>197</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>88</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>138</b>	<b>77</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>35</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>4</b>

*Plantilla detallada per grup funcional*

<b>EMPLEATS/ADES PER GRUP FUNCIONAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>D</b>
Personal amb habilitació nacional	3	2	1
Personal amb comandament de servei	9	4	5
Personal amb comandament de secció i assimilats	16	4	12
Personal amb comandament de negociat i assimilats	7	5	2
TAGs i personal tècnic de gestió	16	5	11
Personal administratiu i auxiliar	67	9	58
Personal de consergeria i vigilància	18	15	3
Polícia: caps i sergents	4	4	0
Polícia: agents i caporals	60	56	4
Personal d'oficis	24	24	0
Personal tècnic serveis socials	30	3	27
Personal tècnic de promoció econòmica	9	1	8
Personal tècnic de Territori	12	6	6
Personal tècnic	9	2	7
Personal auxiliar tècnic i assimilats	13	9	4
Personal tècnic de cultura i esports	8	6	2
Educadores i educadors d'escola bressol	14	1	13
Personal tècnic d'informàtica	0	0	0
Treballadores familiars	2	0	2
	<b>321</b>	<b>156</b>	<b>165</b>

<b>DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE DE LES ÀREES ORGANITZATIVES</b>				
<b>Àrea organitzativa</b>	<b>HOMES</b>		<b>DONES</b>	
Activitats ciutadanes	8	57,14%	6	42,86%
Alcaldia	2	33,33%	4	66,67%
Brigada	23	92,00%	2	8,00%
Participació, Comunicació, Protocol	2	33,33%	4	66,67%
Economia i hisenda	5	29,42%	12	70,58%
Educació	6	22,22%	21	77,77%
Informàtica	4	80,00%	1	20,00%
OAC	1	11,11%	8	88,89%
Esports	9	75,00%	3	25,00%
OMIC i Mediació	1	33,33%	2	66,67%
Polícia	66	89,19%	8	10,81%
Promoció econòmica	2	10,00%	18	90,00%
Recursos Humans	2	28,57%	5	71,43%
Serveis generals	7	26,67%	10	73,33%
Serveis socials	7	15,56 %	38	84,44%
Territori	11	40,74%	16	59,26%
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>53,01%</b>	<b>158</b>	<b>46,99%</b>

**ANÀLISI DE TEMPORALITAT LABORAL PER GÈNERE**

<b>EMPLEATS PER RÈGIM</b>	<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>D</b>
Personal laboral no fix – personal interí de substitució	0	0	0
Personal interí de substitució	8	1	7

Personal interí de programa	<b>9</b>	3	6
Personal laboral no fix – obra o i/o servei	<b>0</b>	0	0
Personal laboral no fix- plans d'ocupació	<b>32</b>	18	14
Alumnat-personal treballador	<b>0</b>	0	0
<b>TOTAL PERSONAL TEMPORAL</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>27</b>

L'índex de temporalitat és d'un 44,90% d'homes i un 55,10% en el cas de les dones. No obstant això, aquestes dades són força variables, i no reflecteixen la situació real de l'Ajuntament, ja que depenen en gran mesura del nombre i la composició dels plans d'ocupació.

A la vista d'aquestes dades, no es detecten accions discriminatòries per part de l'Ajuntament. Malgrat això, tal com passava en la diagnosi que es va fer en l'anterior Pla, continua havent-hi una forta masculinització en sectors com la Brigada Municipal, Informàtica i Policia Local, tot i que en aquest darrer col·lectiu el nombre de dones s'ha ampliat en els darrers anys en aplicació de la normativa vigent, que estableix l'obligatorietat de reservar en les convocatòries de policia local un nombre de places a dones. Continua havent-hi també una forta feminització entre el personal administratiu o en determinats àmbits tècnics (serveis socials, promoció econòmica, escola bressol).

No obstant això, la distribució de gèneres de manera desigual en les diferents ocupacions no es pot titllar en el cas de l'Ajuntament de Sant Adrià de discriminació envers les dones, ja que no implica de cap de les maneres una concentració de dones en llocs de treballs caracteritzats per un nivell retributiu més baix i amb menor prestigi social.

No existeix cap mena de condició expressa que condicioni la participació d'un o altre sexe en els processos de selecció i provisió, els quals es regeixen pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Tanmateix, l'estructura social que ens envolta condiona que entre les persones que aspiren a determinades places sempre hi figuri un nombre més alt d'homes o de dones en funció de la naturalesa d'aquelles. Es manifesta de forma clara la necessitat de feminitzar tant els cossos policials com el personal d'oficis. Caldria innovar en els processos de selecció i fer pedagogia per trencar les fortes barreres de gènere que encara tenen un fort impacte en aquest àmbit.

Pel que fa a les mesures d'igualtat que aplica l'Ajuntament cap al personal que hi presta serveis, els treballadors i treballadores de l'Ajuntament tenen recollits des de fa dècades diversos aspectes que afavoreixen la conciliació de la vida personal i familiar. L'Acord de condicions de treball aprovat l'any 2019 continua en aquesta línia i estableix una sèrie de millores com ara flexibilitat horària, bossa d'hores de conciliació anuals retribuïdes i no recuperables per conciliar la vida personal i familiar, permís de maternitat ampliat a 20 setmanes, etc. Totes aquestes mesures representen una millora en referència al marc estatutari dels empleats públics. També cal destacar que ja fa temps que es va aprovar un protocol d'actuació per a casos d'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

En els darrers anys, i com a conseqüència en part de l'aparició de la pandèmia, s'ha establert la possibilitat de realitzar teletreball de manera voluntària durant un màxim de tres dies a la setmana, fet que indirectament també constitueix un factor més de conciliació.

Com a conclusió, podem dir que en les polítiques de personal de l'Ajuntament no existeix una discriminació directa per raó de gènere ni en l'aspecte retributiu ni en el de l'ocupació de llocs de responsabilitat. Altra cosa és que determinats àmbits funcionals estan massa masculinitzats o feminitzats, com a reflex de la nostra societat, on encara cal treballar molt per aconseguir que hi hagi més dones que es formin en àmbits fins ara reservats quasi exclusivament a homes i a l'inrevés. Des de l'Ajuntament caldria vetllar per facilitar la superació d'aquest fenomen.

## **6. Valoració de les accions dutes a terme del Pla d'igualtat 2011**

El Pla aprovat l'any 2011 va establir una sèrie d'objectius per evitar qualsevol mena de discriminació directa o indirecta en l'accés a l'ocupació i eliminar els obstacles que representessin discriminació, tot garantint el compromís institucional per transversalitzar les polítiques de gènere i impregnar totes les àrees i serveis municipals.

Els reptes a assolir eren:

### *Accés a l'ocupació*

- Evitar qualsevol mena de discriminació directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, a més de contribuir al compliment dels principis generals d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Eliminar els obstacles que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional de les persones treballadores.

Les diferents ofertes d'ocupació s'han realitzat posant per damunt els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i no hi ha hagut cap impediment per incorporar dones a càrrecs de responsabilitat com ara cap de la Brigada municipal o directora del Mercat, entre altres. Mereix una menció especial la recent creació del lloc de treball de cap d'igualtat i LGTBI ocupat per una funcionària. En el cas de la Policia local, el nombre de dones ha augmentat i actualment se situa en quatre persones de plantilla i dues més que estan realitzant el curs de formació per a agents impartit a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

### *Promoció*

- Promoure la presència equilibrada de dones i homes a la institució mitjançant els òrgans de selecció i valoració.
- Garantir l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en els processos de promoció professional.
- Desenvolupar una política de personal que promogui la paritat i la igualtat d'oportunitats.

S'ha intentat, en la mesura del possible, que la paritat a l'hora de formar els òrgans de selecció fos present, tot i que s'ha de dir que això no sempre ha estat possible, com a conseqüència de la presència en major mesura d'homes o dones en funció de l'àmbit laboral.

Els principis d'igualtat, mèrit i capacitat s'han respectat rigorosament i sempre que ha estat possible s'ha respectat la paritat i la igualtat d'oportunitats, bandejant qualsevol requisit per participar en un procés de selecció que pugui tenir algun aspecte clarament discriminatori.

### *Formació*

- Fomentar la formació i sensibilització en matèria de gènere del personal tècnic de totes les àrees.
- Impulsar una nova cultura basada en la igualtat efectiva de dones i homes per mitjà d'accions d'informació i sensibilització de la plantilla municipal.

Pel que fa a la formació, en els darrers anys s'han realitzat diversos cursos o microcursos relacionats amb la violència masclista, als quals han assistit sobretot persones dels col·lectius de Serveis Socials o Policia local, segurament perquè són àmbits en què aquell aspecte els afecta de ple. Aquestes dades són clarament millorables, ja que d'alguna manera demostren que la resta de col·lectius no es veuen implicats en aquesta temàtica. Potser en aquest sentit caldria difondre més aquest tipus de formació, de manera que arribés a tothom. També caldria que tot el personal fes algun curs LGTBI+ per tenir eines bàsiques de com actuar en casos en què es produeix una

discriminació per raó d'orientació sexual.

D'altra banda, l'any 2018 es va realitzar una formació organitzada pel mateix Ajuntament sobre comunicació no sexista, amb una assistència de 14 persones, la qual cosa és una xifra encara del tot insuficient. Així, doncs, caldria posar més èmfasi en aquest aspecte, i realitzar tantes edicions de cursos de llenguatge inclusiu com sigui necessari fins aconseguir que el conjunt de la plantilla municipal n'hagués realitzat algun. És del tot necessari adquirir el compromís de difondre tant com es pugui l'apartat dedicat al llenguatge d'aquest Pla.

Pel que fa a les hores de formació, majoritàriament es realitzen en horari laboral, tret d'alguna formació on line, on la persona pot triar l'horari a realitzar. A tall d'exemple, l'any 2022 es van realitzar un total de 3.528 hores de formació en horari laboral.

#### *Conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal*

- Difondre els drets que incorporen les lleis d'aprovació recent en relació amb la conciliació o els permisos de maternitat i paternitat.
- Fomentar la coresponsabilitat entre homes i dones en l'àmbit laboral i en la vida professional per aconseguir una societat més justa i igualitària.

Tal com ja hem dit abans, la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal és un objectiu que fa anys va posar en marxa l'Ajuntament de Sant Adrià i actualment és una de les administracions amb un ventall més ampli de mesures de conciliació. Actualment hi ha diverses persones, 8 concretament, que han sol·licitat reducció de jornada per cura de menor i en tots els casos són dones. També hi ha una dona que està en excedència maternal. Aquesta situació podria ser interpretada com a discriminació indirecta, ja que no deixa de ser un reflex de la societat en què vivim on encara és la dona la que ajusta el seu horari per tal d'atendre la mainada.

En qualsevol cas, el nombre de reduccions sol·licitades és francament baix en relació amb el nombre total de la plantilla, degut a la gran flexibilitat horària de què disposa el personal municipal.

A banda de les diferents mesures de conciliació, arran de la pandèmia del 2020, s'ha implantat un sistema de teletreball al qual es poden acollir de manera voluntària tothom qui ho vulgui, la qual cosa representa, de manera indirecta, una mesura més de conciliació de la vida laboral i personal.

#### *Foment d'un ús no sexista del llenguatge*

- Promoure l'ús del llenguatge no sexista en la comunicació escrita de l'Ajuntament així com en la documentació interna del consistori.
- Sensibilitzar el conjunt de departaments, més enllà del de Polítiques d'igualtat, sobre la necessitat de fer ús d'un llenguatge no sexista.
- Vetllar perquè la comunicació i la imatge de l'Ajuntament promogui la igualtat entre homes i dones.

Com s'apuntava en l'apartat de Formació, caldria promoure la formació en llenguatge no sexista i inclusiu per al conjunt de la plantilla municipal. També es podria valorar la possibilitat d'incorporar algun apartat al Manual d'acollida on es doni més rellevància a aquest aspecte per tal que les persones novingudes puguin conèixer i consultar les eines al seu abast.

#### *Violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe*

- Prevenir i/o si escau eliminar qualsevol mena de violència de gènere o assetjament en l'àmbit laboral.
- Vetllar perquè es compleixi i desenvolupi el protocol d'assetjament sexual que es va crear i aprovar.

El protocol davant de possibles casos d'assetjament laboral o sexual es va aprovar l'any 2009, i continua vigent actualment, tot i que està prevista la redacció d'un nou protocol per tal d'adequarlo a la normativa que vagi sorgint. Caldria, però, fer-ne més difusió a fi que si en algun moment hi ha alguna persona afectada, el seu cas es pugui tractar i actuar amb les mesures escaients.

### *Salut laboral*

- Adoptar mesures de prevenció de salut i riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere que té en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.

Anualment, l'Ajuntament ofereix a totes les dones treballadores la possibilitat de fer una revisió ginecològica, en la qual està inclosa una prova de prevenció del càncer de mama.

Un cop feta l'anàlisi dels objectius que es van dissenyar en el Pla elaborat l'any 2011, es pot concloure que aquells s'han aconseguit en la pràctica totalitat, tot i que lògicament n'han sorgit de nous que cal treballar.

## **7. Objectius**

- Continuar garantint que l'accés a l'ocupació i/o carrera professional estigui mancat de cap discriminació per raó de gènere.
- Vetllar per promoure, tant com sigui possible, la paritat en els òrgans de selecció i/o promoció.
- Fomentar, incentivar i divulgar la formació en matèria de gènere i assetjament sexual i aconseguir que arribi al màxim nombre de persones possible.
- Difondre i fomentar cursos de formació de llenguatge inclusiu en què hi participi el màxim nombre de persones possible.
- Mantenir i millorar les mesures de salut laboral.
- Garantir que les empreses que concursen en processos de contractació reuneixin els requisits legalment establerts en matèria d'igualtat.
- Analitzar la percepció que els treballadors i treballadores tenen de la igualtat de gènere mitjançant la realització d'una enquesta i corregir o adoptar noves mesures si cal.

## **8. Actuacions**

Pel que fa a les actuacions a realitzar, en línies generals es poden mantenir les marcades l'any 2011, ja que encara són plenament vigents i cal continuar amb la feina iniciada. No obstant això, cal fer especial incidència en altres aspectes que, tot i que en alguns casos ja constaven en l'anterior Pla, no han tingut el seguiment o la repercussió desitjada, així com incloure altres actuacions noves, com per exemple confeccionar una enquesta adreçada a tot el personal no tan sols per fer difusió del Pla sinó també per analitzar de quina manera la perspectiva de gènere és percebuda i aplicada pel personal de l'Ajuntament, quina visió es té de les polítiques d'igualtat de gènere i la seva implementació.

### **8.1 Accés a l'ocupació**

- En la selecció de personal s'indicarà de manera expressa que l'oferta va dirigida a ambdós sexes i s'utilitzarà un llenguatge genèric i no sexista.
- En els processos de selecció no es podrà incloure cap mena de discriminació basada en les exigències del lloc de treball per l'esforç físic.
- Promoció de la contractació de dones en llocs masculinitzats i d'homes en sectors

- feminitzats.
- En les ofertes d'ocupació, deixar constància del compromís de l'empresa en la igualtat d'oportunitats.
- Presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- Eliminació dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes de qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida privada de les persones candidates i formular preguntes que estiguin relacionades amb les habilitats del lloc a cobrir.
- En la contractació de serveis per part d'empreses, indicar en les clàusules que es puntuarà positivament aquelles empreses que tinguin plans d'igualtat aprovats per a les seves plantilles de personal tot i que no n'estiguin obligades.
- Inclusió en els temaris d'oposicions o proves de selecció de 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.
- Major difusió, juntament amb el departament d'Igualtat, de la reserva de places a dones en convocatòries de la Policia local, i l'establiment d'un objectiu que arribi a assolir que el 40% de la plantilla de Policia local estigui coberta per dones.

### **8.2 Promoció**

- Revisió dels criteris de promoció, eliminant qualsevol requisit que tingui conseqüències discriminatòries.
- En els processos de promoció interna en aquells grups en què no hi ha una composició equilibrada, adopció d'una acció positiva cap al sexe menys representat, en els casos que les persones tinguin una valoració idèntica, amb mèrits equivalents.
- Difusió de les ofertes de promoció interna per a tota la plantilla municipal fent especial menció en aquells llocs masculinitzats o feminitzats i que tant dones com homes hi puguin optar.
- Valoració de la formació rebuda en matèria de llenguatge no sexista i/o inclusiu i perspectiva de gènere dins l'àmbit funcional d'aplicació.

### **8.3 Formació**

- Definició d'un calendari de formació anual específic per a la plantilla municipal contribuint a la reducció de la masculinització i feminització de determinats sectors professionals. Com a mesura de conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar, la realització dels cursos de formació serà en horari laboral.
- Adopció de mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions de la Llei i garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.
- Facilitar l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral en la programació de la formació, a fi d'evitar discriminacions indirectes
- Difusió de materials informatius i de divulgació, fent especial atenció al personal responsable dels processos de promoció/selecció.
- Promoure la informació i sensibilització, així com oferir formació per a la protecció integral contra les violències sexuals al personal, autoritats públiques i càrrecs públics electes.
- Realització de cursos específics que contribueixin a eliminar l'ús d'un llenguatge sexista.
- Promoure accions formatives que responguin a les necessitats detectades en l'enquesta que es realitzarà a tot el personal.

### **8.4 Conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal**

- Suport a les mesures de conciliació establertes tant en la legislació vigent com en el Pacte de condicions dels empleats i empleades de l'Ajuntament.
  - Flexibilitat horària per atendre nens i nenes menors de 12 anys.
  - Per malaltia greu de familiar, s'aplicarà allò recollit al Pacte de condicions.
- Difusió entre tota la plantilla municipal de la normativa vigent en igualtat i mesures de conciliació vigents.

### **8.5 Foment d'un ús inclusiu del llenguatge i de la comunicació**

- Ús d'un llenguatge genèric que no discrimini dones ni homes, revisant el llenguatge utilitzat en les comunicacions internes i externes, pàgina web i altres canals d'informació.
- Informació i aprenentatge sobre la utilització del llenguatge inclusiu en la redacció d'informes, expedients o qualsevol informació de caràcter administratiu o d'informació o comunicació ciutadana.
- Redacció d'un manual de llenguatge no sexista per a la comunicació interna i externa, la finalitat del qual sigui la correcta utilització del llenguatge en l'àmbit de l'administració municipal. Aquest manual, que s'ha revisat i actualitzat, s'ha ampliat per incloure també altres aspectes de discriminació, per la qual cosa ara l'anomenarem «Guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu».
- Difusió de la guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu a tota la plantilla municipal.
- En un àmbit més lúdic però alhora cultural, es podria plantejar al Consorci per a la Normalització Lingüística la possibilitat de realitzar un joc, tal com es va fer fa anys amb l'Adrillengua però centrant les preguntes a resoldre en termes d'igualtat i llenguatge inclusiu.

### **8.6 Violència de gènere i assetjament sexual i per raó de sexe**

- Prevenció de la discriminació i violència de sexe.
- S'aplicarà el Protocol d'actuació davant de casos d'assetjament laboral o sexual aprovat pel Ple de l'Ajuntament el 23 de febrer de 2009, el qual es revisarà i actualitzarà.
- Difusió del dret de la dona treballadora en matèria de violència de gènere.
- Establiment de mesures i campanyes de prevenció, conscienciació i promoció de la denúncia per a la prevenció de casos de mutilació genital femenina, tràfic de dones amb finalitats d'explotació sexual i matrimoni forçat, incloent les operacions de col·laboració entre agents i entitats nacionals i internacionals, per mitjà d'acords bilaterals o multilaterals que afavoreixin l'intercanvi d'informació per aconseguir l'esmentat fi dins del marc de la cooperació internacional al desenvolupament.

### **8.7 Salut laboral**

- Es continuarà fomentant la realització de proves de prevenció de càncer ginecològic i de mama ja previstes a l'article 44 de l'Acord de condicions.
- Realització d'actuacions relatives a l'avaluació de riscos laborals i planificació de l'acció preventiva.
- Es mantindrà i, si escau, s'incorporarà a la documentació que s'elabori la segregació per sexes de les dades relatives a registres, enquestes, estadístiques o altres sistemes d'informació mèdica i sanitària.
- Difusió dels indicadors de violència de gènere per prevenir i detectar situacions de risc.
- Difusió del protocol d'embaràs mitjançant l'autoservei de l'empleat/ada i fer constar aquest document al Manual d'acollida.
- Incorporar la valoració de sexe en l'estudi dels riscos psicosocials.
- Compliment de les mesures de l'article 26 de la Llei 31/1995 de riscos laborals, d'adaptació de les condicions i temps de treball, canvi de lloc de treball i limitació de funcions en els

casos de dones embarassades, que hagin donat a llum recentment o en període de lactància.

### **8.8 Contractació administrativa**

- Es vetllarà perquè les empreses que participin en processos de contractació tinguin plans d'igualtat i/o protocols d'assetjament, en el cas que sigui obligació legal. En el cas que no estiguin obligades per llei, el fet de disposar d'un pla d'igualtat podria ser un motiu puntuable en els criteris de valoració.

### **8.9 Detecció de necessitats mitjançant la realització d'una enquesta en línia**

- Realització d'una enquesta que, realitzada de manera anònima, ens ajudi a conèixer la percepció de la plantilla vers la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs. Un cop finalitzada, caldria dur a terme una anàlisi de resultats i aplicar, si escau, les mesures de millora o modificació (el contingut de l'enquesta es troba en com a annex a aquest Pla).

Per assolir tots aquests objectius, cal un compromís ferm de tota l'organització, tant a nivell polític, com tècnic. Cal pensar en el pla no tan sols com una obligatorietat legal sinó també com un factor de vital importància per a la imatge de la institució, i garantir-ne la difusió i la implantació, seguiment i posterior avaluació.

## **9. Negociació i aprovació**

Per negociar aquest Pla, s'ha realitzat una reunió amb les tres persones designades per les organitzacions sindical i les que actuen en nom de l'Ajuntament, a fi d'establir unes pautes del que serà el nou Pla d'igualtat. Un cop confeccionat aquest, es farà arribar a aquelles per tal que el puguin estudiar i, si escau, fer-hi les esmenes que creguin adients. Un cop consensuat, l'haurà d'aprovar el Ple de l'Ajuntament.

## **10. Difusió**

L'Ajuntament es compromet a fer una difusió interna d'aquest Pla a tots els empleats i empleades no tan sols un cop dissenyat, sinó també durant les diferents etapes, ja que es considera que és una eina per sensibilitzar el personal sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats.

Així mateix, tal com ja es realitza actualment, s'inclourà la perspectiva de gènere en les dades estadístiques que s'elaborin sobre absentisme, retribucions, etc.

## **11. Implantació i seguiment del pla d'acció**

Consistirà a executar cadascuna de les accions que formen part del pla. A més, cal establir els mecanismes i els criteris que permetin fer-ne el seguiment perquè la implantació es realitzi de forma correcta. Per fer el seguiment del pla, és important recollir les opinions del personal, no només dels responsables de les accions, sinó també de les persones que en són beneficiàries o destinatàries, a fi de poder identificar possibles problemes que puguin aparèixer durant l'execució del pla i buscar-ne solucions.

## **12. Avaluació**

Al final del període definit pel pla d'acció, cal valorar si el pla ha estat eficaç, si s'han millorat les mancances detectades inicialment. Si l'avaluació ha estat positiva i les actuacions han mostrat la seva eficàcia, es podran marcar objectius nous amb noves accions i un nou calendari per

continuar avançant cap a la igualtat d'oportunitats. Si, per contra, es comprova que s'han dut a terme accions poc eficaces, caldrà que ens replantegem l'estratègia a seguir per tal d'arribar als objectius plantejats o fins i tot canviar-los per d'altres més accessibles.

## **ANNEXOS**

- Glossari
- Model d'enquesta
- Auditoria retributiva del personal al servei de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs
- Guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu

## GLOSSARI

*Acció correctora:* Mesura que té per objecte corregir una situació de discriminació directa o indirecta.

*Acció positiva:* Es pot definir com una mesura d'impuls amb l'objectiu d'assolir la igualtat de resultats entre dones i homes, que corregeix o elimina les discriminacions directes o indirectes que s'han posat de manifest. Són accions que pretenen eliminar obstacles, dificultats i barreres inherents als estereotips i rols de gènere i que equilibren les oportunitats entre dones i homes.

*Androcentrisme:* Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència dels qual és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant les experiències de les dones.

*Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:* Qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

*Assetjament moral:* Situació en què una persona o grup de persones exerceix una violència psicològica extrema de forma sistemàtica durant un període de temps prolongat sobre una altra persona en una posició dèbil.

*Assetjament per raó de sexe:* Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

*Assetjament sexual:* qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

*Bretxa salarial:* Diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes expressada en forma de percentatge. És un indicador de discriminació retributiva atès que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al salari de les dones.

*Ceguesa al gènere:* Manca de reconeixement del fet que els rols i les responsabilitats de les dones/nenes i els homes/nens s'atribueixen o s'imposen en contextos socials, culturals, econòmics i polítics específics.

*Cissexual (o cis):* Persona que s'identifica amb la identitat de gènere que li ha estat assignada en néixer.

*Coeducació:* Mètode que pretén educar conjuntament nens i nenes en la idea que hi ha diferents mirades i visions del món, i diferents aportacions fetes per dones i homes que conformen la realitat col·lectiva.

*Conciliació de la vida personal i laboral:* Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, laboral i social.

*Coresponsabilitat en el treball reproductiu:* Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

*Dades desagregades per gènere:* Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

*Democràcia paritària:* Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de normes i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

*Desigualtat de tracte:* Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

*Discriminació:* Es considera discriminació quan una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret i no partint de les seves capacitats individuals.

*Discriminació directa per raó de sexe:* Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona treballadora per raó de sexe.

*Discriminació indirecta per raó de sexe:* Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament una persona treballadora per raó de sexe.

*Discriminació múltiple:* La situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

*Discriminació per raó de sexe:* Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

*Discriminació salarial:* Trencament del principi d'igualtat entre les persones pel que fa al salari rebut per la realització d'una mateixa feina.

*Divisió sexual del treball:* Repartiment de tasques socials i domèstiques que s'adjudiquen segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones i que tenen una valoració desigual en la societat. Històricament, s'assigna a les dones el treball reproductiu, i als homes el treball productiu.

*Doble presència/doble jornada:* Afecta les dones quan treballen fora de la llar i significa que aquestes dones, malgrat que fan una feina remunerada, es continuen ocupant de la major part del treball reproductor, per la qual cosa exerceixen el doble paper d'assalariada i mestressa de casa.

*Empoderament de les dones:* Procés pel qual les dones enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llus capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.

*Equitat de gènere:* Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

*Espai domèstic:* S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai on es té cura dels afectes i la cria de les persones dependents, és a dir, allà on es cobreixen les necessitats personals.

*Espai públic:* S'identifica amb l'àmbit productiu de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política, econòmica, etc. És l'espai on tradicionalment s'han col·locat els homes.

*Estereotips de gènere:* Conjunt d'idees establertes prèviament a partir de normes o patrons culturals i a partir de les quals s'atorguen característiques a les persones que formen un grup.

*Feminisme:* Doctrina, teoria i moviment social que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures i s'oposa a la discriminació per raó de sexe.

*Formació en igualtat:* Formació en matèria de gènere per a professionals de l'àmbit del treball a fi de promoure la igualtat entre dones i homes en el món del treball i aconseguir d'incorporar la perspectiva de gènere i promoure la igualtat.

*Gènere:* Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, les quals varien segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.

*Identitat de gènere:* L'experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos – que pot comportar, si així s'escull lliurement, la modificació de l'aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans- i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge, la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l'orientació sexual, i les persones trans es poden identificar com a heterosexuales, bisexuals o homosexuals.

*Igualtat de gènere:* Absència de cap discriminació en qualsevol situació. La condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals.

*Indicador de gènere:* Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps.

*Interseccionalitat:* Teoria que sosté que l'experiència de desigualtat i discriminació, o de privilegi, es configura a partir de la interrelació entre diverses categories socials, com el gènere, l'ètnia, la classe social, orientació sexual o l'edat.

*Legislació cega al gènere o neutra al gènere:* Legislació que es redacta en termes universals, ignorant les situacions específiques de gènere i les relacions de poder entre dones i homes que sustenten la discriminació sexual i de gènere, inclosa la violència de gènere contra les dones.

*LGTBI:* Acrònim emprat per a fer referència col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals.

*LGTBI fòbia:* Por o aversió irracionals contra les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals.

*Llenguatge inclusiu:* Forma de comunicació que evita expressar-se invisibilitzant un dels dos sexes o gèneres socialment establerts.

*Masclisme:* Actitud basada en l'atribució de superioritat a l'home sobre la dona, amb una clara actitud de prepotència.

*Mediació:* Acompanyar en els processos de resolució de conflictes personals, familiars, polítics i socials per ajudar, d'aquesta manera, a trobar solucions compartides per les parts implicades en el

conflicte.

*Orientació sexual:* Capacitat d'atracció emocional, afectiva i sexual profunda de les persones envers persones d'un altre gènere o del mateix gènere o de més d'un gènere, així com les relacions íntimes i sexuals que s'hi estableixen.

*Paritat:* Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació.

*Patriarcat:* Forma d'organització social en la qual la figura de l'home té poder i autoritat sobre la resta de persones.

*Persona no binària:* La persona amb una identitat de gènere que no s'ajusta al que culturalment s'entén com a home o dona.

*Persones trans:* Persones amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer que poden portar a terme o no canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del seu gènere sentit.

*Perspectiva de gènere:* Permet veure les diferències socioculturals entre les dones i els homes per poder trobar línies d'acció que siguin capaces d'eliminar desigualtats. 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.

*Procés de selecció igualitari:* Procediment pel qual una empresa tria, per ocupar un lloc de treball determinat, la persona que més s'adequa a les necessitats de l'organització sense aplicar cap tipus de discriminació per raó de sexe.

*Rols de gènere:* Papers, funcions, activitats i responsabilitats que s'atribueixen com a "pròpies" i diferenciades a dones i homes i dels quals s'exigeix l'acompliment.

*Segregació:* Separar entre elles persones en base a les seves diferències alhora que se'ls assigna estatus socials o legislatius diferenciats i de diferent nivell.

*Segregació horitzontal de l'ocupació:* Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

*Segregació vertical de l'ocupació:* Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

*Sensibilització en gènere:* Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

*Sexe:* Conjunt de diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

*Sexisme:* Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

*Sexisme en el llenguatge:* Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

*Sostre de vidre:* Barreres invisibles objectives o subjectives que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic de manera que posen fre al seu accés als àmbits de decisió.

*Subocupació:* Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

*Transversalitat de gènere:* Consideració de la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones d'una manera transversal, és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació, participació ciutadana, etc.) de manera que es pugui articular l'acció sumant esforços.

*Treball productiu:* Treball remunerat que produeix béns i serveis.

*Treball reproductiu:* Treball no remunerat que consisteix en la recuperació i atenció de les forces de treball productiu i de la cura de les persones dependents, la llar i la família.

*Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge:* Ús del llenguatge que evita la ginòpia, l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere.

*Violència de gènere:* És un acte de violència basat en el gènere que té com a conseqüència un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, o la privació arbitrària de llibertat en la vida pública o privada.

*Violència familiar/domèstica:* És una de les formes que pot adoptar la violència de gènere i fa referència a totes les formes de relacions abusives que es donen entre els membres d'una família. Té diverses formes de manifestació, física, psicològica, sexual, emocional o econòmica, i pot afectar diferents membres d'una unitat familiar (dones, nens/nenes, gent gran).

## MODEL D'ENQUESTA

1. Indica el teu gènere

Home  
Dona  
Altres

2. Quina és la teva edat?

De 20 a 30 anys  
De 31 a 40 anys  
De 41 a 50 anys  
De 51 a 60 anys  
Més de 60 anys

3. En quin departament o servei treballes? (opcional)

4. En general, creus que l'Ajuntament de Sant Adrià té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones?

Sí  
No  
No ho sé/Prefereixo no contestar

5. Quines de les següents afirmacions valores com a certes o falses a l'Ajuntament de Sant Adrià?

Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.  
Dones i homes tenen el mateix accés a la formació interna/continua  
Dones i homes tenen les mateixes opcions de promoció laboral  
Les dones i els homes cobren igual per un mateix lloc de treball  
Les dones tenen més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat  
Els llocs de treball ocupats majoritàriament per dones estan pitjor remunerats

6. Creus que els diferents serveis de l'Ajuntament tenen en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament habitual de les seves tasques?

Sí  
No  
No ho sé/Prefereixo no contestar

7. Consideres que el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat?

Sí  
No  
No ho sé/Prefereixo no contestar

8. Coneixes els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?

Sí  
No

9. Creus que l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs té prou mesures per afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

- Sí
- No
- No ho sé/Prefereixo no contestar

10. Tens informació adequada sobre les mesures de conciliació disponibles a l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs?

- Sí
- No

11. Consideres que optar a les mesures de conciliació condiona les teves possibilitats de promoció?

- Sí
- No
- No ho sé/Prefereixo no contestar

12. Des que treballes a l'Ajuntament t'has plantejat a retardar la teva maternitat/paternitat per qüestions laborals?

- Sí
- No
- No ho sé/Prefereixo no contestar

13. En alguna ocasió has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes a l'Ajuntament?

- Sí
- No

14. En el cas que patissis o detectessis que algú altre pateix assetjament sexual i/o per raó de sexe, saps a qui t'has d'adreçar?

- Sí
- No

15. Quina d'aquestes accions consideres que són assetjament sexual o per raó de sexe?

Un home busca el contacte físic, de forma subtil o agosarada, amb alguna part del cos d'una companya de feina

Un company de feina fa de manera reiterada comentaris o acudits humiliants i/o ofensius en relació amb les dones

Una persona realitza constantment comentaris o gestos ofensius o intimidatoris respecte a l'orientació sexual d'un company o companya

Un company insisteix en quedar fora de la feina amb una treballadora, malgrat que ella ha manifestat en diverses ocasions que no ho vol

Alguna persona difon rumors sobre la vida sexual d'un company o companya

Una dona que torna a la feina després del seu permís de maternitat es troba que han canviat la seva ubicació

Una persona ridiculitza un company després que aquest ha disposat de permís de paternitat

Un company envia habitualment a la resta de l'equip correus amb imatges de dones

despullades o amb contingut sexual

16. Coneixes el contingut del Pla d'igualtat de l'Ajuntament?

Sí  
No

17. Creus que se n'ha fet prou difusió?

Sí  
No

18. Creus que és important que l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs... Contesta sí o no.

Desenvolupi accions de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones  
Procuri utilitzar un llenguatge no sexista que inclogui totes les persones sense cap mena de discriminació  
Realitzi una política d'ocupació amb accions encaminades a atraure dones o homes a llocs de treball tradicionalment ocupats per l'altre sexe  
Reculli i analitzi les dades desagregades per sexes  
Faciliti que les dones puguin promocionar a llocs de responsabilitats

19. Has realitzat alguna formació sobre temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes o relacionat amb els drets de les persones LGTBI+? Marca amb una «X» les opcions que hagin realitzat.

Llenguatge no sexista  
Assetjament sexual o per raó de sexe  
Lideratge femení  
Violència masclista  
Discriminació o violència per diversitat sexual, afectiva o de gènere  
No he fet cap formació sobre aquestes temes

20. Quines accions formatives creus que serien més útils per al teu lloc de treball? Marca amb una «X» totes les opcions que consideris adients.

Llenguatge inclusiu  
Construcció d'indicadors/presupostos des de la perspectiva de gènere  
Violència masclista  
Violència sexual en criatures i adolescència  
Discriminació LGTBI+  
Incorporació de perspectiva de gènere a les actuacions municipals  
Seguretat, espai públic i gènere  
Altres. Indica quines.

Quines necessitats o mesures concretes creus que s'haurien d'adoptar a l'Ajuntament de Sant Adrià per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Altes suggeriments o comentaris que creguis oportú fer en relació amb els temes tractats a l'enquesta.

## **BIBLIOGRAFIA**

*Guia pràctica de diagnosi igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions*, Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, edició web 2021

# **GUIA PER A L'ÚS D'UN LENGUATGE INCLUSIU**



*"Les formes racials, de gènere, sexuals i d'altres  
formes de discriminació i violència  
no es poden eliminar sense canviar la cultura"*

*-Charlotte Bunch- "*



## ÍNDEX

PRESENTACIÓ	Pàg. 7
ALGUNS CONCEPTES I EXEMPLES INTRODUCTORIS	Pàg. 8
El català, llengua de gènere	
Ús de nom, cognoms i tractaments	
Duals aparents	Pàg. 9
Discriminació implícita	
Ús del masculí amb valor genèric o col·lectiu	Pàg. 10
ESTRATÈGIES PER EVITAR EL LLENGUATGE SEXISTA	Pàg. 11
Visibilització: Formes dobles	
Ús de la barra	
Noms d'oficis, càrrecs i professions	
Mots invariables	Pàg. 12
Evitació: Ús de paraules neutres	Pàg. 13
Altres termes genèrics o que fan referència a col·lectius	
Professions i càrrecs	Pàg. 14
Pronoms indefinits	
Tractament de vós	Pàg. 15
Ús del «qui»	
Frases i perífrasis	
Adjectius	
Ús de l'arrova o la «x»	
NOMS D'ORGANISMES I DOCUMENTS ADMINISTRATIUS	Pàg. 16
Oficis, cartes, convocatòries i notificacions	
Documents protocol·laris: el saluda i la invitació	
El certificat	
L'acta	
L'anunci	
Els impresos	
CONSIDERACIONS FINALS	Pàg. 17
ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ DEL LLENGUATGE	Pàg. 18
Racisme i prejudicis ètnics i culturals	
Gènere i LGTBI	
Expressions classistes	
Persones amb discapacitat o diversitat funcional	
Salut mental	
Infància, adolescència, joventut i gent gran	
RECOMANACIONS PER A UNA COMUNICACIÓ VISUAL INCLUSIVA	Pàg. 22
BIBLIOGRAFIA	Pàg. 24



## PRESENTACIÓ

La llengua és un reflex de la nostra societat, reproduïx la realitat que vivim i alhora, com a vehicle d'interiorització de valors i actituds, influeix en la percepció i en els comportaments de les persones. En un món en constant canvi com el nostre, la llengua ha d'evolucionar de manera progressiva, però, inevitablement, sempre va a remolc dels esdeveniments. Per aquest motiu, massa sovint es mantenen estereotips i prejudicis en l'ús del llenguatge.

Però el que hem de tenir clar és que la nostra llengua té una gran riquesa i compta amb prou recursos, ja que per ella mateixa no és sexista, ni excloent. Cal que sapiguem bandejar les paraules o estructures que fan que el missatge resulti discriminatori per raó de gènere, naixement, ètnia, sexe o orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, religió o conviccions, opinió, aparença física o discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social i anar cap a un model d'expressió inclusiu.

Ens trobem enmig d'un procés de canvi lingüístic i d'incorporació de nova legislació que ja ha aconseguit que moltes llengües hagin reduït els seus trets androcèntrics i sexistes, malgrat l'oposició d'alguns sectors acadèmics, d'elits i d'una part de la població. No obstant això, canviar hàbits i usos arrelats no resulta fàcil i exigeix un gran esforç que, més enllà de modes, faci possible que el llenguatge esdevingui una expressió de respecte envers el text i envers les persones implicades en l'acte de comunicació.

De la mateixa manera que l'Administració va suprimir totes aquelles fórmules de submissió que temps enrere omplien els documents administratius, la qüestió ara és posar les eines i els recursos per aconseguir que desaparegui qualsevol desigualtat i que totes les persones se sentin igualment representades, i un dels mitjans per fer-ho és precisament el llenguatge. Escriure en llenguatge inclusiu requereix formació i pràctica i ens hem d'esforçar per evitar expressions excloents, sense renunciar a la naturalitat, la precisió i la concisió expressives. Cal, doncs, aprendre a utilitzar els recursos de què disposem i, pas a pas, aconseguir que l'ús d'un llenguatge igualitari sigui una realitat que formi part del nostre tarannà.

Les relacions que s'estableixen en l'àmbit del treball per mitjà de comunicacions internes, instruccions laborals, contractes de treball, etc., han de tenir com a eix vertebrador trobar l'equilibri entre el respecte a la gramàtica o estructura formal de la llengua i aconseguir un missatge clar i entenedor sense que ningú en quedi al marge.

Per aquest motiu, presentem aquesta guia, que ha estat elaborada a partir d'altres documents i amb el suport del Consorci per a la Normalització Lingüística. La pretensió d'aquesta eina no és sinó adaptar i compartir els documents que ja existeixen, i alhora fer un pas endavant respecte al Manual que es va elaborar amb l'anterior Pla d'igualtat, oferint recursos i estratègies per evitar un ús no inclusiu del llenguatge. Canviar els usos lingüístics no canviarà el món però sí que hi pot contribuir.

## ALGUNS CONCEPTES I EXEMPLES INTRODUCTORIS

### *El català, llengua de gènere*

El català, com a llengua romànica, és una llengua de gènere, és a dir, que els substantius, adjectius, articles i pronoms varien segons el gènere. Per referir-nos a persones i col·lectius, s'utilitzen les formes corresponents al masculí, ja que aquesta és la forma no marcada. Per això, sovint hi ha absència de formes femenines i pot comportar que aquest gènere quedi poc visibilitzat. Per contra, en el llenguatge gràfic moltes vegades es mostra la figura femenina com un atractiu per cridar l'atenció del públic per al qual es vol promocionar un determinat producte. El llenguatge no és una manifestació neutra, és un reflex de la realitat, dels valors que caracteritzen la nostra societat. Per tant, és també delator dels nostres prejudicis i pot esdevenir un element perpetuador de les nostres discriminacions. Però la llengua en si no és sexista, ja que disposa d'eines suficients perquè diem allò que volem dir de la manera com ho volem dir.

### *Ús de nom, cognoms i tractaments*

#### *Senyor o senyora*

Tota persona és senyor o senyora. Queda fora d'ús la forma *senyoreta*, ja que és el terme de cortesia que s'aplica a una dona soltera i que fa referència al seu estat civil enfront de l'expressió *senyora* o *senyora de*, que s'aplica a una dona casada. En canvi, *senyor* s'aplica a tots els homes, solters i casats. Com a abreviatura, Sra. seria l'única abreviatura per a totes les dones, independentment de l'estat civil.

#### *Don o donya*

Aquest tractament no existeix en el català actual.

#### *Tractament En (N') o Na (N')/ El/la/L'*

No ha de figurar en els escrits. L'article davant dels noms de persona és propi de la llengua col·loquial. En canvi, és freqüent anteposar l'article al cognom de dones famoses, com per exemple "la Rodoreda" (referit a l'escriptora Mercè Rodoreda), "la Caballé" (referit a la soprano Montserrat Caballé). En canvi, no diem "l'Espriu", "el Carreras", etc. El mateix passa en el cas del món de la política. Diem "la Thatcher", mentre que quan parlem de polítics homes no fem servir l'article.

#### *Les dones casades no perden els seus cognoms*

D'acord amb la nostra tradició cultural, les dones només haurien d'utilitzar els seus propis cognoms.

Aquelles que prefereixen fer servir el de casades convindria que ometessin el seu i suprimissin el *de*. En els textos de l'administració cal eliminar expressions com *la senyora Maria Codina de Jordi Puig*; ja que el *de* indica dependència o subordinació.

No escau qualificar la dona com a *esposa de* i l'home no. Es pot dir, per exemple,  *propietat de Rosa Capellades i d'Albert Balcells*.

L'ús de nom i cognoms ha de ser igual per als homes i per a les dones: cal evitar en un mateix escrit formes diferents com *demanu per Martínez* (cognom) o *per M. Teresa* (nom).

## *Denominació del sexe de les persones*

Els termes adequats per a indicar el sexe de les persones són *home (H)* i *dona (D)*, però no denominacions com baró, mascle, femella... Cada cop més, s'inclou una tercera opció anomenada (X), a la qual es pot adscriure qualsevol persona que no s'identifiqui amb «home» o «dona», sinó amb el gènere no binari.

### *Marit/muller*

Per a les persones casades la denominació espòs/esposa és correcta, però és més genuí l'ús de *marit i muller*.

### **Duals aparents**

Són parelles de paraules que, segons que s'apliquin a homes o dones, canvien de significat. En determinades professions, el femení té connotacions pejoratives: un *peixater* és l'home que ven peix, mentre que una *peixatera*, a més de l'ofici, potser és una dona ordinària o grollera. La connotació despectiva molt sovint està relacionada amb la conducta sexual: *un qualsevol* significa "un home qualsevol"; una *qualsevol*, en canvi, és una dona que exerceix la prostitució.

Hi ha adjectius que també tenen un valor semàntic diferent si es refereixen a homes o a dones, en els quals el femení té, a més, connotacions pejoratives, una altra vegada vinculades a la conducta sexual de les dones: un *home públic* és aquell que té una vida pública coneguda, en general com a polític, mentre que una *dona pública* és una prostituta.

### **Discriminació implícita**

De vegades, la discriminació es troba implícita en el contingut dels textos, que associen un objecte o acció determinada a un gènere.

Per exemple, en la frase, "Cal tenir cura del jardí, molt especialment de les flors, ja que de tant en tant s'hi pot fer un ram per a les mares o les professores", es dona per fet que només es regalen flors a les dones, per la qual cosa, tot i ser un text formalment correcte, té un contingut clarament sexista.

En l'expressió *En aquella casa és ella la que porta els pantalons*, es pressuposa que són els homes els que prenen normalment les decisions.

El llenguatge pot donar un tracte d'inferioritat a un grup social tant mitjançant la forma com el contingut del missatge.

Per exemple, a la frase *Treballa més que un negre* hi ha una clara connotació racista.

Hi ha determinades expressions que tenen una clara connotació sexista, com per exemple:

*Tan fort que és, i ha cridat com una nena*

*Juga a futbol tan bé com un home*

En aquestes oracions, estem relacionant allò femení, amb una cosa intuïtiva, emocional, i allò masculí amb una cosa d'acció, pràctica. Estem reforçant els estereotips sexistes i generant desigualtat.

## **Ús del masculí amb valor genèric o col·lectiu**

En la nostra llengua el gènere masculí té un doble valor, com a específic (referit al sexe masculí) i com a genèric (referit als dos sexes), mentre que el femení no posseeix aquest caràcter i només pot ser usat de forma restrictiva. Per exemple, en la frase *Els metges de l'hospital hauran de fer guàrdies de 24 hores*, d'acord amb la gramàtica hauríem d'interpretar que tota la plantilla, homes i dones, hi estan afectats. En canvi, si diem *Les metgesses de l'hospital hauran de fer guàrdies de 24 hores*, entenem que la mesura està restringida només per a dones.

Tot i que l'ús del masculí genèric singular ha disminuït de manera significativa, segons un estudi presentat l'any 2009 per la investigadora Maria Rodríguez Fernández encara es produeixen ambigüitats i confusions que poden donar lloc a la discriminació i a l'ocultació de la dona. Observem un exemple: *Els homes d'aquesta empresa són bons professionals*. Si hi ha dones en la plantilla, no es troben reflectides, o si més no, queden ocultes. No costa res dir *Aquesta empresa compta amb grans professionals*. Es demostra aquí que la causa del sexisme lingüístic no es troba en la pròpia llengua, sinó en l'ús que se'n fa. Per tant, el seu fi és senzillament una qüestió de voluntat per interioritzar l'evidència que si les dones ocupen espais que abans no ocupaven, i si realitzen funcions que abans no realitzaven, hauran d'anomenar-se, i això suposa canvis en el llenguatge que ni els prejudicis, la inèrcia o el pes de les regles gramaticals interioritzades han d'obstaculitzar o impedir.

Cal evitar, doncs, que els escrits semblin adreçats a persones d'un sol gènere i no hi ha cap motiu per avantposar la forma masculina a la femenina. Ans al contrari, cal reflectir la presència de les dones en els textos que redactem, però sense que això comporti l'exclusió del gènere masculí, ja que no hem d'oblidar que l'ús de la forma femenina, contràriament al de la masculina, sí que és excloent. Per exemple, si diem *Totes les diputades han votat a favor*, entenem que només han votat a favor les dones.

Tot sovint es detecten errors de concordança de gènere que passen desapercebuts o que no es corregeixen invocant que es tracta del masculí genèric. Per exemple, la frase «Qualsevol persona que utilitzi les nostres instal·lacions pot fer-se **soci** de l'entitat.» és incorrecta. Hauríem de dir: «Qualsevol persona que utilitzi les nostres instal·lacions pot fer-se **sòcia** de l'entitat.»

## ESTRATÈGIES PER EVITAR EL LLENGUATGE SEXISTA

Podem resumir les estratègies per evitar l'ús d'un llenguatge sexista en estratègies de visibilització i estratègies d'evitació.

### Visibilització

La visibilització permet que la forma femenina quedi explicitada en el llenguatge utilitzant diferents recursos:

- **Formes dobles**

Quan volem incloure explícitament la referència a dones i homes en un text, fem servir la forma femenina i la masculina. Aquesta referència es pot fer de dues maneres: amb les formes senceres i amb les formes abreujades, per a les quals s'utilitza la barra inclinada. No obstant això, cal regir el llenguatge sota criteris d'economia, simplicitat i claredat. D'aquesta manera es recomana utilitzar sempre que sigui possible formes genèriques per davant de les formes dobles, i cercar formes de redacció alternatives a l'hora d'expressar els continguts.

Per exemple:

En comptes de dir *subscriber*, podem dir *subscribera o subscriber*, o bé *subscriber/a*.

Quan fem servir denominacions dobles i apareixen adjectius, aquests no cal que tinguin forma doble, sinó una única forma. Per exemple, *L'usuària o usuari abonat*.

- **Ús de la barra**

Pel que fa a l'ús de la barra, s'utilitza en impresos, formularis, contractes, cartes i documents oficials, però és preferible utilitzar substantius col·lectius o abstractes. Quan s'utilitza la barra inclinada no s'ha de deixar espai a banda i banda de la barra. Normalment, en primer lloc es posa la forma més breu (generalment la masculina) i després de la barra totes les lletres que cal afegir o que canvien. Si hi ha més d'una lletra que s'afegeix o que canvia, després de la barra s'escriu també l'última vocal tònica encara que no es modifiqui.

Per exemple, *psicòleg/òloga*  
*secretari/ària*

Normalment, les formes abreujades i amb barra es recomanen en textos breus. No se'n recomana l'ús en textos llargs perquè dificulten la lectura.

Si el que volem es fer referència al conjunt de persones que inclogui tots dos sexes, intentarem evitar la barra i utilitzarem expressions neutres, tal com veurem més endavant.

- **Noms d'oficis, càrrecs i professions**

No hi ha res en la llengua que s'oposi a la feminització dels noms de les carreres, professions, càrrecs i oficis. La resistència no és lingüística sinó social.

Cal deixar de banda la consideració que alguns oficis, professions o càrrecs són exclusivament femenins o masculins. Fer-ho contribuirà a evitar l'androcentrisme.

Sempre que es fa referència directa a la persona que ocupa o pot ocupar un càrrec o categoria professional s'ha d'adaptar al gènere adequat per a l'expressió del càrrec.

Per exemple: *Jesús Martín, tècnic de Recursos Humans*  
*Sofia Moltó, tècnica de Recursos Humans*

Parlarem de *L'home del temps* o de *la dona del temps*

Si volem fer referència a una dona, utilitzarem la variant femenina de les professions. Trobar la forma femenina dels noms de càrrecs, oficis o professions no sol comportar cap dificultat. Per a la majoria de casos, distingim la forma femenina amb la *-a* final, amb les modificacions ortogràfiques que calguin.

Per exemple:

#### Masculí

ballarí, cirurgià  
fuster, gestor, oficial  
ajudant, comerciant, estudiant  
advocat, lletrat, magistrat  
perit, síndic, tècnic  
enginyer, xofer  
capatàs  
pediatre, arquitecte  
agrònom  
topògraf  
tècnic de so

#### Femení

ballarina, cirurgiana  
fustera, gestora, oficiala  
ajudanta, comercianta, estudianta  
advocada, lletrada, magistrada  
perita, síndica, tècnica  
enginyera, xofera  
capatassa  
pediatra, arquitecta  
agrònoma  
topògrafa  
tècnica de so

#### Masculí

*Noms acabats en -e*

alcalde, jutge, metge

#### Femení

*Noms acabats en -essa*

alcaldessa, jutgessa, metgessa

En aquells casos en què hi pot haver confusió, com per exemple «pilota d'aviació», podem anteposar al substantiu de la professió el terme «dona» o l'article femení «la pilot».

- *Mots invariables*

Els substantius que acaben en *-al, -ant, -ent, -ança, -ar, -aire, -ble, -ense, -il, -ista, -ol i -ta* són invariables, és a dir tenen la mateixa forma per al masculí que per al femení i, per tant, cal marcar la distinció de gènere amb l'ús de l'article. Per aquest motiu, cal doblar-lo en la seva forma masculina i femenina quan ens referim a una persona indeterminada.

Per exemple:

La intendent o l'intendent

La fiscal o el fiscal

La representant o el representant

La responsable o el responsable

Cal remarcar que no tots els substantius que acaben en *-al*, *-ant* i *-ent* són invariables; hi ha noms amb aquestes terminacions que tenen forma femenina.

Per exemple:

general/generala  
ajudant/ajudanta  
president/presidenta

### **Evitació**

L'evitació és el recurs per evitar ús del masculí genèric per referir-nos a homes i dones. Podem utilitzar diferents recursos :

- ***Ús de paraules neutres***

En molts casos, podem utilitzar la paraula **persona**, que inclou tant el gènere masculí com el femení.

Per exemple:

*Els afectats i les afectades, els aturats i les aturades, els funcionaris i les funcionàries.* En comptes d'això, podem dir *les persones afectades, les persones en situació d'atur, les persones funcionàries.*

No obstant, cal tenir cura en utilitzar aquesta paraula perquè, de vegades, pot originar confusió. Per exemple, en la frase *Les persones treballadores rebran una paga extraordinària*, no sabem si el que s'està dient és que les persones que facin molt bé la seva feina rebran una paga, o bé s'està referint a tot el col·lectiu de treballadors homes i dones.

Un altre recurs és utilitzar la paraula **part**, que s'utilitza sovint en llenguatge administratiu i jurídic.

Per exemple:

Podem substituir *l'arrendatari* per *la part arrendatària*, *l'obligat* per *la part obligada*, etc.

Altres paraules que tenen la funció d'evitar l'ús abusiu de formes dobles són **equip**, i **cos**.

Per exemple:

En comptes de dir "*Els metges i les metgesses*" podem dir "*L'equip mèdic*"

En comptes de dir "*Els tècnics i les tècniques*" podem dir "*El cos tècnic*"

Sovint, s'utilitzen gentilicis masculins per designar pobles: els mexicans, els catalans, etc. Es podrien utilitzar altres fórmules, com ara, *la població mexicana*, *el poble català*.

- ***Altres termes genèrics o que fan referència a col·lectius***

Altres termes col·lectius genèrics que podem utilitzar són:

*En comptes de posar...*

*Podem fer servir...*

els/les adolescents

adolescència

afiliats/afiliades	afiliació
alumne/alumna	alumnat
assistents/assistentes	públic assistent
català/catalana	poble català
ciutadà/ciutadana	ciutadania
els/les descendents	descendència
els/les escolars	comunitat escolar
estudiant/estudianta	població estudiantil
home/dona	humanitat/espècie humana
els/les immigrants	població immigrada
informe del tècnic	informe tècnic
el/la jove	joventut
nen/vena	infància, criatures, quitxalla, mainada
els nuvis	la parella
els pares	la família
professors	equip docent
treballador/treballadora	personal de plantilla
tutor/tutora	tutoria
veí/veïna	veïnat/veïnatge
voluntari/voluntària	voluntariat

Hi ha paraules abstractes que poden ser d'ajut, com ara agrupació, assemblea, autoritat, ciutadania, col·lectiu, col·lectivitat, comunitat, conjunt de, cos tècnic, delegació, direcció, efectiu, empresariat, equip, funcionariat, gent, gerència, grup, humanitat, infància, joventut, majoria, membre, ministeri, personal, plantilla, població, poble, professió, públic, representació, servei, veïnat...

- **Professions i càrrecs**

*En comptes de posar...*

advocat/advocada  
alcalde/alcaldessa  
alumne/alumna  
assessor/assessora  
conseller/consellera  
el/la conserge  
director/directora  
empresari/empresària  
funcionari/funcionària  
el/la fiscal  
el/la gerent  
els jutges  
els metges  
ministre/ministra  
pilots i hostesses  
polític/política  
president/presidenta  
professor/professora  
regidor/regidora  
secretari/secretària  
tècnics de so  
tinent d'alcalde/tinenta d'alcalde

*Podem fer servir...*

advocacia  
alcaldia  
alumnat  
assessoria  
conselleria  
consergeria  
direcció  
empresariat  
funcionariat/personal funcionari  
la fiscalia  
gerència  
la judicatura  
el personal mèdic  
ministeri  
el personal de vol  
classe política  
presidència  
docència/equip docent/professorat  
regidoria  
secretaria  
equip tècnic de so  
tinència d'alcaldia

tresorer/tresorera  
tutor/tutora  
les dones de la neteja  
les cuineres  
hostesses de vol  
els homes de ciència

tresoreria  
tutoria  
el personal de neteja  
l'equip de cuina  
auxiliars de vol  
la comunitat científica

- **Pronoms indefinits**

Són paraules que no concreten el gènere: tothom, qualsevol, cadascú, algú, cap, cada...

Per exemple:

*Cada mestre ha de presentar l'informe d'avaluació a final de mes* (en aquesta frase ja s'entén que estem incloent tot el col·lectiu de mestres independentment de si són homes o dones).

- **El tractament de vós**

Aquest tractament és molt habitual en el llenguatge administratiu català. Serveix per adreçar-se a tothom sense distinció de gènere i ens permet de fer servir un llenguatge igualitari sense l'enfargament que representa l'ús de formes dobles.

Per exemple:

En comptes de dir *el/la convidem a la inauguració...*, podem dir *Us convidem a la inauguració...*

En comptes de dir *Aprofito l'avinentsa per saludar-la/lo*, podem dir *Aprofito l'avinentsa per saludar-vos*

- **Ús del «Qui»**

L'ús del pronom «qui» ens pot estalviar d'utilitzar formes dobles, ja que inclou tant homes com dones.

*En comptes de posar...*

*Podem fer servir...*

Els subscriptors de la revista  
Els que pensen que és millor marxar  
Els que estiguin convocats  
Els lectors d'aquest llibre

Qui tingui subscripció a la revista  
Qui pensi que és millor marxar  
Qui estigui a la convocatòria  
Qui llegeix aquest llibre

- **Frases i perífrasis**

Les marques de gènere en els textos es poden evitar mitjançant petites modificacions a l'hora de redactar-los.

*En comptes de posar...*

*Podem fer servir...*

Heu estat seleccionats  
El legislador ha establert que...  
Benvinguts a la sessió del Ple

Us han seleccionat  
La legislació ha establert que...  
Us donem la benvinguda a la sessió del Ple

- **Adjectius**

Sovint, els adjectius poden substituir expressions que no siguin vàlides per a tots dos sexes.

*En comptes de posar...*

*Podem fer servir...*

Drets de l'home

Drets humans

Espectacles per a nens

Espectacles infantils

- **Ús de l'arrova o la «x»**

Malgrat que l'arrova o la «x» de vegades s'utilitzen en un títol o una piulada per donar un toc d'atenció, més enllà d'aquest ús no tenen recorregut, ja que no serveix per a l'expressió oral.

## **NOMS D'ORGANISMES I DOCUMENTS ADMINISTRATIUS**

Quan no sabem si la persona que ocupa un càrrec és dona o home, o quan volem que el text en què s'esmenta el càrrec tingui validesa independentment de la persona concreta que l'ocupa en un moment determinat, podem referir-nos a aquest càrrec amb el nom de l'organisme o la unitat administrativa corresponent. L'èmfasi es posa més en el càrrec com a institució que no tant en la persona que l'ocupa.

Per exemple:

*En comptes de posar...*

*Podem fer servir...*

Alcalde

Alcaldia

Assessors

Assessoria

Redactors

Redacció

Regidor

Regidoria

De tota manera, cal tenir en compte el context en què s'utilitzen aquests mots, ja que sovint el significat pot canviar. Per exemple, la forma genèrica *secretaria*, es pot utilitzar per substituir les formes *la secretària* o *el secretari*, però hem de tenir present que també serveix per designar el col·lectiu de persones que hi treballen.

- **Oficis, cartes, convocatòries i notificacions**

Si el document s'adreça a una persona determinada farem servir el masculí o femení segons que es tracti d'un home o una dona. Ara bé, si es tracta d'un escrit genèric, que no va adreçat a una persona en concret la fórmula de tractament que cal emprar és la de *vós*. Això ens permetrà d'enviar la mateixa carta a diferents persones independentment del seu sexe.

En la salutació, si cal emprar formes dobles, és preferible repetir la fórmula completa, sense abreviacions, per facilitar-ne la lectura. És a dir, en comptes de *Senyor/a* o *Benvolgut/uda senyor/a*, escriurem *Senyor/Senyora* o *Benvolgut senyor/Benvolguda senyora*.

- **Documents protocol·laris: el saluda i la invitació**

Aquests documents són els que més s'allunyen de les normes generals aplicables a la redacció de textos administratius. Si redactem un saluda, hem d'anar amb compte perquè la persona destinatària pot ser un home o una dona, i hem de vigilar perquè tots els elements hi concordin.

La fórmula de tractament que utilitzarem és *vostè*.

Per exemple:

El president del Consell Comarcal  
saluda  
**la senyora** Aurora Miró i **la** felicita...

El president del Consell Comarcal  
saluda  
**el senyor** Joaquim Falguera i **el** felicita...

Pel que fa a la invitació, la podem fer personalitzada, és a dir, que sabem qui és la persona destinatària i per tant utilitzem la forma de tractament de *vostè* i fem concordar tots els elements gramaticals o bé sense personalitzar, per la qual cosa la forma de tractament que utilitzarem és la de *vós*, que no té marques de gènere.

- ***El certificat***

El certificat és el document per mitjà del qual es dona fe d'un fet, del contingut d'un document o de les circumstàncies que consten en arxius, registres, llibres d'actes, etc. No s'adreça a una persona en concret, a la qual es fa referència en el cos del document sinó que es redacten de manera impersonal, sense utilitzar cap fórmula de tractament. En qualsevol cas, caldrà utilitzar el gènere adequat quan ens referim a la persona que signa.

Per exemple:

Signo aquest certificat, amb el vistiplau del regidor/de la regidora

- ***L'acta***

Document que constata les incidències i els acords presos en una reunió. En la redacció d'actes de sessions, ja sigui plenàries, de convocatòries de selecció, etc., cal parar atenció per evitar usos sexistes del llenguatge.

- ***L'anunci***

S'ha de redactar de manera impersonal, però aquesta es pot combinar amb el tractament de *vós*, que s'adreça a la persona o persones destinatàries.

Per exemple:

El pròxim 10 d'abril *s'obre* el període de presentació de sol·licituds per participar en la convocatòria per a la provisió d'un lloc de treball...

*Podem* consultar les bases específiques de l'esmentada convocatòria al Servei de Recursos Humans.

- ***Els impresos***

A l'hora de confeccionar els models d'impresos que l'Administració posa a l'abast de la ciutadania, s'ha de preveure que els han d'emplenar tant homes com dones, per la qual cosa, s'han de redactar fent servir formes genèriques sempre que sigui possible, alhora que s'han de simplificar al màxim per aconseguir de posar el major nombre de dades en un espai limitat. Es pot canviar la redacció introduint capçaleres, identificadors i títols d'apartat, que poden estalviar també les formes dobles.

*En comptes de posar...*

*Podem fer servir...*

Sr./Sra.  
Domiciliat/ada  
Està empadronat a  
Nascut/uda  
Està llicenciat en  
Signatura del/de la sol·licitant

Nom i cognoms  
Domicili/ Amb domicili a  
Amb empadronament a  
Lloc de naixement  
Amb llicenciatura en  
Signatura:

## **CONSIDERACIONS FINALS**

Hem plantejat diferents solucions o estratègies per evitar el sexisme en el llenguatge. Recordem, un cop més, que aquest sexisme no és inherent a les llengües, sinó que rau en alguns dels usos que com a societat hem acceptat i consolidat. Els usos es poden i s'han de canviar, de la mateixa manera que la societat evoluciona en altres àmbits. En una societat com la nostra, en què es demana més igualtat entre els sexes, convé que la llengua com a producte social reflecteixi aquesta igualtat.

D'altra banda, cal tenir molt present que l'objectiu principal dels textos és comunicar, i que la forma, si bé és important, no ha d'impedir que es compregui el missatge, sinó que ha de contribuir a expressar-lo de manera més clara, respectuosa i concisa possible. Es tracta, doncs, de trobar expressions respectuoses amb el conjunt i diversitat de les persones i amb la llegibilitat del text i sempre tenint en compte el tipus de text. Així, doncs, no parlem de solucions correctes, sinó de més adequades segons el context i la situació.

Amb totes aquestes estratègies a l'abast, es tracta de combinar-les o utilitzar les que considerem més adequades per a cada cas, i no oblidar que, des d'un punt de vista gramatical, el masculí és inclusiu i per tant inclou els dos gèneres, ja que de vegades pot ser complicat trobar una solució escaient. Per damunt de tot, hem de procurar la claredat en el text i, tot i que hem de tendir a utilitzar un llenguatge inclusiu, no ens hem de sentir malament si en alguna ocasió puntual hem d'utilitzar el masculí genèric.

## ALTRES FORMES DE DISCRIMINACIÓ DEL LLENGUATGE

No solament hem d'evitar el sexisme i l'androcentrisme quan parlem o escrivim; també hem de tenir cura de no introduir expressions racistes, classistes, LGTBI-fòbiques o que són poc respectuoses de les persones amb diversitat funcional o amb malalties mentals.

En els casos en què tinguem dubtes, el millor és consensuar els termes que designen o descriuen els grups humans amb aquests grups mateix o amb les entitats que els representen.

- **Racisme i prejudicis ètnics i culturals**

### **Forma etnocèntrica o racista**

Persona de color/negret (a)

Immigrant il·legal

Immigrant de segona generació

Moro/mora

Sudaca

Anar al *paki*/comprar al *xino*

Xineta, xinet

Aquest tio és un gitano, ves amb compte!

Terrorisme islàmic

Pisos pastera

D'altra banda, cal evitar determinats comentaris sobre l'aparença de les persones, o en el cas de diferències ètniques

Uns 50 joves d'origen magrebí

On vas així? Sembles una gitana!

### **Forma inclusiva**

Persona negra/persona afrodescendent/  
persona negroafricana o afroamericana

Persona en situació (administrativa) irregular

Descendent de persones migrants/descendent  
d'immigrants

Persona del Magrib/persona marroquina/  
persona algeriana

Llatinoamericà/ana, argentí, equatoriana...

Anar al supermercat/ anar al «nom de la  
botiga»

Xinesa, xinès

Ves amb compte amb aquesta persona!

Terrorisme fonamentalista/Al Qaeda/Daeix...

Pisos sobreocupats

Cal evitar l'èmfasi ètnic

Cal evitar tant l'èmfasi ètnic com comentaris  
sobre l'aparença de les persones

- **Gènere i LGTBI**

### **Forma homòfoba o poc respectuosa**

Que et donin pel cul

Això és una mariconada

### **Forma inclusiva**

Ves a pastar fang

Això no té importància

Hermafrodita	Persona intersexual
Operació de canvi de sexe	Operació d'afirmació de gènere
Parella lesbiana, parella gai, parella trans	Parella

- **Expressions classistes**

**Forma classista**

Indigent, captaire  
 No li facis cas, és un mort de gana  
 Prové d'una família de classe baixa

**Forma inclusiva**

Persona sense sostre/que viu al carrer  
 No li facis cas  
 Prové d'una família de classe treballadora/  
 de les classes populars

- **Persones amb discapacitat o diversitat funcional**

**Forma capacitista**

A l'aula hi ha dues nenes amb sordesa; la resta és normal  
 Discapacitat/discapacitada  
 Deficient/mongòlic/a

**Forma inclusiva**

A l'aula hi ha dues nenes amb sordesa; la resta no ho són  
 Persona amb discapacitat/persona en situació de discapacitat/persona amb diversitat funcional  
 Persona amb discapacitat intel·lectual

- **Salut mental**

**Forma estigmatitzadora**

Dement/boig/malalt mental/trastornat-ada  
 Reclòs-osa en un manicomi/intern-a en un psiquiàtric  
 És esquizofrènica  
 Sembles bipolar

**Forma inclusiva**

Persona amb problemes de salut mental/  
 Persona que té o conviu amb un trastorn mental  
 Pacient o persona usuària de centres de salut mental  
 Té esquizofrènia  
 Ets molt voluble

- **Infància, adolescència, joventut i gent gran**

**Forma pejorativa**

Edat del pavo  
 Mocós

**Forma inclusiva**

Pubertat, adolescència  
 Infant

Nini

Persona desocupada

MENA

Infants o adolescents migrants sense referents familiars

Vells, velles

Persones grans

Tercera edat

Gent gran

## RECOMANACIONS PER A UNA COMUNICACIÓ VISUAL INCLUSIVA

Quan creem un missatge visual, abans hem de decidir amb cura sobre una sèrie de variables: el lloc de la representació, les persones que hi apareixeran i quina relació mostrarem entre elles, com seran i què faran... Segons les decisions que prenguem, crearem una imatge ofensiva o discriminatòria o bé una imatge inclusiva.

Recomanacions que ens poden ajudar a fer una comunicació visual inclusiva o igualitària:

1. Equilibrem les imatges de dones i homes: en nombre, freqüència, dimensions, protagonisme...
2. No perpetuem els rols de gènere: evitem clixés, com ara mostrar homes desenvolupant una activitat intel·lectual i dones tenint cura d'un nadó. Hem de representar persones de qualsevol sexe fent tota mena d'activitats de manera indistinta. Fins i tot, val la pena presentar les tasques que tradicionalment són femenines com a cosa que corresponen igualment als homes, i a l'inrevés.
3. Evitem al·lusions innecessàries sobre l'aspecte físic o la manera de vestir de les persones que hi apareixen. Quan representem dones, no hem de cosificar-les ni hipersexualitzar-les per defecte. Apostem per una representació no estereotipada i allunyada dels cànons de bellesa.
4. Evitem l'ús de colors històricament vinculats a un gènere (relacionar les dones amb el color rosa i els homes amb el blau) o que les dones representades apareguin més petites, o en un segon pla.
5. Presentem les dones com a independents, amb capacitat d'elecció i decisió sobre tots els aspectes de la seva vida, des de l'econòmic i el polític fins al psicològic.
6. Mostrem dones reals de la vida quotidiana com a protagonistes i no «dones perfectes».
7. Evitem el sensacionalisme quan parlem de violència masclista o contra les dones; els detalls morboses no aporten informació rellevant ni tenen valor pedagògic. A més:
  - a) Anomenem la causa d'aquesta violència: la cultura patriarcal i el masclisme
  - b) Introduïm veus d'expertes, supervivents i organitzacions feministes
  - c) Si l'agressor és una persona famosa, no utilitzem imatges positives
  - d) No diguem que una dona ha mort, sinó que ha estat assassinada
  - e) Podem optar per imatges d'arxiu de manifestacions o concentracions contra la violència masclista
  - f) No fem servir recursos que vinculin l'agressor o l'assassí amb una nacionalitat, ètnia o religió concreta
  - g) Respectem la intimitat de les dones violades o víctimes d'agressions sexuals i no en difonguem la imatge
8. No sexualitzem les nenes ni les presentem embadocades amb maquillatges i vestits.
9. Evitem l'ús d'icones de connotació masculina i potenciem les que facin visibles els diversos gèneres, o bé amb sentit neutre simbòlic.
10. Quan presentem diferents grups humans (dones i homes, persones de diferent ètnia, etc.), mostrem-los amb el mateix estatus social, en una situació d'igualtat i no de superioritat o jerarquització.
11. Intentem que a les nostres imatges no apareguin només persones blanques.
12. Si hem de representar famílies o relacions afectives, presentem-ne de molt diverses: famílies nuclears i extenses, famílies heterosexuales però també famílies gais, lesbianes, monoparentals (femenines, masculines o no binàries), sense descendència, famílies enllaçades, comunitats afectives, criatures tutoritzades...
13. Mostrem cossos no normatius i persones amb diversitat funcional.
14. Assegurem-nos de tractar les persones amb diversitat funcional com qualsevol altra, visibilitzant-les sense promoure una visió paternalista.

15. Les imatges també poden ser inclusives per a les persones cegues. Quan les publiquem a webs o a xarxes, omplim el camp de text alternatiu amb una petita descripció per contextualitzar el contingut per a qui utilitzi un lector de pantalla.

## **BIBLIOGRAFIA**

*Català inclusiu i natural*, L'Apòstrof, novembre 2021

*Per construir un món més igualitari Guia de comunicació inclusiva*, Ajuntament de Barcelona

*Guia d'ús no sexista del llenguatge. 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge*, Ajuntament de Barcelona

*Guia de comunicació amb perspectiva intercultural*, Ajuntament de Barcelona

*Guia de llenguatge no discriminatori*, Universitat Ramon Llull, 2008-2010

*Llenguatge per la igualtat. Guia general*, Institut Balear de la Dona

*Llenguatge per a la igualtat a l'administració*, Institut Balear de la Dona

*Guia pràctica de llenguatge inclusiu*, Chrysallis (Asociación de familias de menores trans)

*Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*, Servei de Llengües UAB, segona edició octubre 2011

*Ús no sexista de la llengua*, Universitat de Barcelona <https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>

*Guia de comunicació inclusiva*, Ajuntament de Terrassa

*Guia per a incorporar la perspectiva de gènere al treball parlamentari*, Parlament de Catalunya, maig 2021

*Guia llenguatge inclusiu* PiMEC