

guia de llenguatge

no



ús del masculí
com a genèric

sexista



Ajuntament de Mollet del Vallès

Índex

- Introducció pàg. 1
- Guia de Llenguatge no Sexista pàg. 2
- Glossari pàg. 7
- Marc legal pàg. 14
- El Pla d'Igualtat de Gènere pàg. 17

Presentació

Durant aquests darrers anys hem viscut grans avenços per garantir la igualtat de les dones en tots els camps de la vida, un dret indiscutible amb independència de la cultura, la situació jurídica o la nacionalitat de cada dona. El corpus legal que avala aquest dret a la igualtat ha comportat canvis socials i culturals i està en ple procés de consolidació. La realitat ens demostra, però, que encara són moltes les barreres que discriminen les dones i que ens queda molt camí per fer, tot i el que ja hem avançat. De tots els tipus de discriminacions, les indirectes són molt més difícils de detectar ja que queden amagades en pràctiques aparentment neutres però que posen unes persones en situacions de desavantatge respecte a unes altres. El llenguatge, per exemple, és un element molt important que segons com l'utilitzem acaba discriminant les dones, i és en aquests casos quan parlem de sexisme lingüístic.

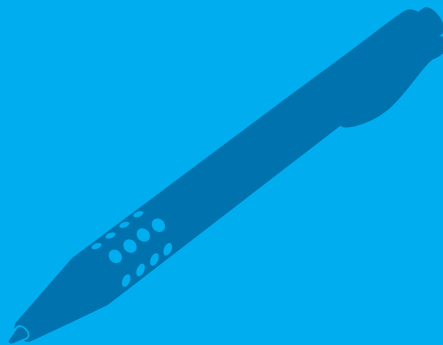
El llenguatge no és sexista, però sí l'ús que se'n fa, com ara la utilització del genèric masculí, que en molts casos pot ocultar l'existència de les dones. Per això cal acabar amb la inèrcia d'aquest ús poc crític, que perpetua aquestes diferències formals i, tot sovint, ideològiques.

Amb l'objectiu d'avançar en la creació d'un llenguatge que abandoni qualsevol ús discriminatori, no sexista, androcèntric i que s'adapti a les noves necessitats socials, sense renunciar a la claredat en la comunicació, us convido a utilitzar aquesta guia, que ens dona les pautes d'un llenguatge més respectuós amb el conjunt de les ciutadanes i els ciutadans.

Març de 2010

Josep Monràs i Galindo
Alcalde

Assumpta Pastor Torres
Regidora de Dona i Polítiques d'Igualtat



Guia de llenguatge no sexista

El llenguatge és un símbol cultural i identitari que reflecteix l'imaginari col·lectiu i la nostra consciència personal com a dones i com a homes. No és un conjunt de símbols neutres, sinó que mostra un substrat ideològic molt important. En una societat androcèntrica com la nostra, en què les dones encara pateixen discriminacions per raó de sexe, el llenguatge recull aquestes discriminacions i les reproduceix en les seves estructures.

Per contribuir a fer que la societat deixi de ser discriminatòria vers les dones, hem d'utilitzar el llenguatge com una eina i adaptar la nostra manera de comunicar-nos i relacionar-nos a les transformacions de la societat.

Amb aquest objectiu, us presentem una guia amb una sèrie d'exemples per configurar una bona pràctica i eliminar els estereotips sexistes en els documents de l'administració.

Redacció de documents administratius

Hem d'evitar l'ús del masculí com a genèric i reflectir la presència de les dones en els textos que es redacten.

En lloc de	Es proposa
Destinatari	Destinació Persona destinatària Persona a qui s'adreça Destinatari o destinatària

Si els documents són tancats i van destinats o fan referència a persones determinades, el tractament i la redacció s'han d'adaptar a la condició d'home o dona d'aquestes persones.

En lloc de	Sra. Núria Petit, director adjunt
Es proposa	Sra. Núria Petit, directora adjunta

Quan són documents oberts, els adreçem a persones indeterminades o desconegudes i cal fer servir preferentment formes genèriques.

En lloc de	Es proposa
En/Na	Nom i cognoms
El/la sol·licitant	Dades personals
Nascut/uda a	Lloc de naixement
	Adreça

Cal tenir en compte que **les sol·licituds s'adreçen a l'òrgan, al centre o a la unitat administrativa** competent i no al càrrec ni a la persona que l'ocupa.

En lloc de	Cursos de català per a adults
Es proposa	Cursos de català per a persones adultes

En lloc de	Nom del responsable
Es proposa	Nom de la persona responsable Nom del/de la responsable

En lloc de	Fotocòpia del DNI del sol·licitant
Es proposa	Fotocòpia del DNI de qui signa la sol·licitud Fotocòpia del DNI de la persona sol·licitant Fotocòpia del DNI del/de la sol·licitant

Formes concretes

Quan es fa referència a una persona determinada, s'ha d'adaptar el discurs al gènere que li correspon.

En lloc de	La metge
Es proposa	La metgessa
En lloc de	Una tècnic d'ensenyament
Es proposa	Una tècnica d'ensenyament
En lloc de	Montse Espunya, secretari general
Es proposa	Montse Espunya, secretària general

Formes genèriques

Quan les persones a què es fa referència en un text són indeterminades o quan se sap que poden ser dones i homes, és convenient que, sempre que es pugui, es facin servir formes genèriques que permetin evitar qualsevol especificació de sexe en la redacció.

Professorat
Comunitat
Personal sanitari
Equip de direcció
La ciutadania
L'alumnat

Noms de professions

En lloc de	Es proposa
Advocats	Advocacia
Empresaris	Empresariat
Funcionaris	Funcionariat
Jutges	Judicatura
Professors	Docència
Meistresses de casa	Feines de la llar Tasques de la llar

Noms d'organismes i unitats administratives

Podem fer referència al càrrec amb el nom de l'organisme o de la unitat administrativa quan no sabem si la persona que ocupa el càrrec és dona o home.

En lloc de	Es proposa
Alcalde	Ajuntament Alcaldia
Consultor	Consultoria
Degà	Deganat
Delegat	Delegació
Gerent	Gerència
President	Presidència
Regidor	Regidoria
Secretari	Secretaria
Tinent d'alcalde	Tinència d'alcaldia

Expressions no personals

També podem substituir denominacions referides a persones per expressions amb referents no personals.

En lloc de	Es proposa
Col·laboradors	Col·laboració
Redactors	Redacció
Destinatari	Destinació

Frases i perífrasis

En lloc de	Molt agraïts per la vostra col·laboració
Es proposa	Us agraïm la vostra col·laboració
En lloc de	Heu estat seleccionats
Es proposa	Us han seleccionat
En lloc de	Hi estan molt interessats
Es proposa	Hi tenen molt d'interès
En lloc de	El sol·licitant pot ...
Es proposa	Quan es presenti una sol·licitud es pot...
En lloc de	Dades del signant de l'informe
Es proposa	Dades de qui signa l'informe

En lloc de	El demandant té dret a....
Es proposa	Qui presenta la demanda té dret a....
En lloc de	Tots els membres del Consell poden...
Es proposa	Qualsevol membre del Consell pot...
En lloc de	Els altres signaran demà
Es proposa	La resta signarà demà

Vós

Aquesta forma és habitual en el llenguatge administratiu català i, al contrari que el tractament de vostè, en l'ús de vós no apareixen marques de masculí o femení.

En lloc de	El/la convidem a la inauguració de...
Es proposa	Us convidem a la inauguració de...
En lloc de	Aprofito l'avinentesa per saludar-la/lo
Es proposa	Aprofito l'avinentesa per saludar-vos

Formes dobles i problemes estilístics

Quan les exigències del text o la manca d'una paraula o expressió que defineixi allò que es vol expressar no permeten fer servir formes genèriques, es pot optar per fer servir la forma femenina i la masculina.

Es proposa

- La beneficiària o el beneficiari...
- La persona beneficiària que vulgui sol·licitar...
- El beneficiari o la beneficiària...
- Quan siguin nomenades les conselleres i consellers...
- Quan siguin nomenats els consellers i les conselleres...

La barra (/)

Entre els usos que es poden fer servir trobem el signe de la barra (/). Encara que està admès, sempre que sigui possible ha d'evitar-se separar amb una barra la paraula i el morfema, ja que alletja el text i en dificulta la lectura. Si s'opta per aquest recurs, s'ha d'utilitzar no sols en els substantius sinó en tots els elements amb els quals concorden.

També hem de tenir en compte la claredat del text.

En lloc de Signatura del/la jutge/essa

Es proposa Signatura del/de la jutge/essa

En lloc de Informació per als/les professors/ores

Es proposa Informació per als/per a les professors/ores

L'arrova @

Aquest signe **no** és en absolut recomanable, entre altres raons, perquè no és cap signe lingüístic sinó un símbol utilitzat actualment, i no serveix com a solució.

L'ordre de les paraules

És recomanable recórrer a l'alternança per no donar prioritats a un gènere sobre un altre.

Càrrecs, oficis i professions

Femenins

Administrativa

Masculins

Administratiu

Genèrics

Personal administratiu
Personal d'administració
Cos administratiu
Cos d'administració
Plantilla administrativa
Plantilla d'administració

Agents judicials

Agents judicials

Cos d'agents judicials

Alcaldesa

Alcalde

L'alcaldia
L'Ajuntament
El consistori
Autoritats municipals

Femenins

Assessores

Assistent social

Candidates

Ciudadana

Col·legiades

Consellera

Delegada

Diputades

Directora general

Dona

Electores

Funcionària

Gerenta

Masculins

Assessors

Assistent social

Candidats

Ciudadà

Col·legiats

Conseller

Delegat

Diputats

Director general

Home

Electors

Funcionari

Gerent

Genèrics

L'assessoria
L'equip assessor
El consell assessor

L'assistència social
El personal
d'assistència social

La candidatura
La persona candidata

La ciutadania
La població
La societat

El col·legi
La persona col·legiada

El departament
La conselleria
El consell
El govern
Electors
Electorat

La delegació

El parlament
La cambra baixa
El Congrés

La direcció general
L'equip directiu

La persona
L'ésser humà
La humanitat
La població
La gent
L'espècie humana

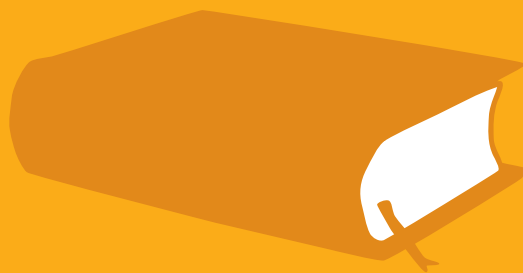
L'electorat

El funcionariat
El personal funcionari
La funció pública

La gerència

Femenins	Masculins	Genèrics
Inspectora	Inspector	La inspecció
Interines	Interins	L'interinatge El personal interí La plantilla interina
Jove	Jove	La joventut El jovent La persona jove
Membre	Membre	La comissió L'entitat L'associació L'agrupació L'assemblea L'equip El col·lectiu (nom de l'organisme)
Ministra	Ministre	El ministeri
Mosses d'esquadra	Mossos d'esquadra	La Policia Autonòmica
Nenes	Nens	L'infant El nadó El bebè La criatura La infància La mainada La canalla La quitxalla La descendència
Noia	Noi	La joventut El jovent La persona jove
Parlamentària	Parlamentari	El Parlament La Cambra
Presidenta	President	La presidència
Redactora	Redactor	La redacció
Regidora	Regidor	La regidoria

Femenins	Masculins	Genèrics
Secretàries	Secretaris	La secretaria El secretariat Personal de secretaria La plantilla de secretaria
Sòcia	Soci	La societat L'associació L'agrupació L'entitat El club (nom de l'organisme)
Tècniques	Tècnics	El personal tècnic La plantilla tècnica L'equip tècnic
Treballadores	Treballadors	El personal La plantilla El món laboral El món del treball
Veïna	Veí	El veïnatge El veïnat (en un barri) La comunitat (en un edifici)
Vocals	Vocals	La vocalia
Voluntària	Voluntari	El voluntariat La persona voluntària El personal voluntari



Glossari

Acció Positiva

Concepte que sorgeix als Estats Units d'Amèrica a la dècada dels seixanta, com a part de les estratègies posades en marxa pels governs per lluitar contra les desigualtats, fonamentalment de caràcter laboral, que sofreixen diversos col·lectius per raó de sexe, raça, origen, religió, etc. El Comitè per a la Igualtat entre dones i homes del Consell d'Europa defineix aquest concepte com "les estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".

Androcentrisme

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en què els homes són el centre i la mesura de tot, ocultant i fent invisible la resta com, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat. Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat, obviant l'experiència femenina. Palabras para la igualdad (Biblioteca Bàsica Vecina).

Assetjament moral

Agressió reiterada a la llibertat de costums, comportaments, actituds... Comportament intencionat que provoca molèstia psicològica a alguna persona.

Maltractament verbal i modal que, de manera continuada i deliberada, rep una persona per part d'una altra o unes altres que es comporten amb ella de manera cruel, amb l'objecte d'aconseguir la seva aniquilació o destrucció psicològica. Piñuel i Zabala.

Assetjament sexual

Comprèn qualsevol comportament sexual, sigui verbal o físic, no desitjat per la persona assetjada i dut a terme en diferents espais de la vida quotidiana. S'aprofita d'una situació de superioritat o domini que repercuteix en les condicions de l'entorn, fent-lo hostil, intimidador i humiliant. És una expressió més de les relacions de poder que exerciten els homes vers les dones. Palabras para la igualdad (Biblioteca Bàsica Vecina).

Ciudadania

És el conjunt de drets que tenen les persones com a subjectes i els deures que se'n deriven. Aquest "conjunt de drets" ha anat transformant-se i evolucionant paral·lelament amb el desenvolupament de la societat.

Des d'aquesta perspectiva, el debat de la ciutadania està estretament unit a les relacions de poder o de dominació dels homes sobre les dones i neguen l'exercici d'aquesta dominació. El vot, la propietat, la llibertat per organitzar-se són drets als quals les dones han accedit més tardanament que els homes.

Coeducació

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta i les bases del qual se situen en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les nenes i dels nens, independentment del sexe. La coeducació és, per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones.

Quota de participació

Reserva d'una quantitat o d'un espai de participació amb l'objectiu que diferents col·lectius puguin compartir activitats socials, polítiques i econòmiques.

Acció positiva que implica l'establiment de determinats percentatges de presència de les dones respecte als homes, amb la finalitat de pal·liar l'escassa compareixença de les dones en una activitat concreta.

Contracte social

Conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres diferents treballs i valors, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula en tres nivells: l'estructura cultural (normes i valors socials); les institucions (sistemes de protecció a la família, educatiu i d'ocupació, etc) i els processos de socialització (principalment en la família, però no únicament).

Diferència

Varietat, diversitat d'actituds i comportaments. El concepte de la diferència entre els sexes és la base del feminisme que reivindica la valorització de qualitats atribuïdes a les dones enfront els valors suposadament masculins que han donat lloc a societats agressives i plenes de desigualtats. La teoria de la diferència expressa la por que la igualtat política i laboral ens faci imitar els valors exaltats per la societat patriarcal i considera que l'igualitarisme no fa justícia a les dones, ja que els homes i les dones són diferents.

Discriminació

Tractar una persona de manera desigual amb conseqüències perjudicials per pertànyer a un grup concret o per tenir una semblança comuna diferenciadora. Es discrimina el subjecte per la seva pertinença a un col·lectiu considerat minoritari, no tant per nombre com per menys poder.

Discriminació positiva

Mesures dirigides a un grup determinat amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents, anomenades de vegades "discriminacions positives".

Doble jornada

La doble jornada consisteix a fer la jornada laboral i, un cop finalitzada, dedicar-se a les tasques de la llar o al treball familiar-domèstic.

Doble presència

La doble presència 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 (familiar, domèstic...) que, en la quotidianitat, es tradueix a fer simultàniament el rol d'assalariada i el rol de mestressa de casa en un mateix espai de temps i jornada. Es refereix al fet que les dones, a causa d'una repartició del treball familiar escassa, es veuen abocades a estar pendents de la responsabilitat familiar, encara que estiguin en el seu lloc de treball.

Empoderament

Terme sorgit en la Conferència Mundial de les Dones a Pequín per referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament tenen les dones i que té a veure amb la recuperació de la dignitat com a persona.

Espai domèstic

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai d'"inactivitat" on té lloc la cura, els afectes i la cria de les persones dependents, és a dir, és on es cobreixen les necessitats personals. És l'espai on tradicionalment s'han col·locat les dones.

L'espai privat

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura per a si mateixes, allunyades de l'espai domèstic i del públic, on les persones es cultiven per projectar-se després en l'àmbit públic. Com assenyala Soledad Murillo: "És el lloc del temps singular, d'allò propi, la condició d'estar amb un mateix de manera crítica i reflexiva; és el culte a la individualitat i respon a la qualitat d'ocupar-se de si mateix". Aquesta autora ha posat de manifest com la privacitat és una parcel·la gaudida principalment pels homes. En el cas de les dones, tendeix a confondre's amb l'espai domèstic, robant aquest espai per a una mateixa.

Espai públic

S'identifica amb l'àmbit productiu de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política econòmica; és el lloc de participació de la societat i del reconeixement. Aquest espai és on s'han col·locat tradicionalment els homes.

Estereotips

Conjunt de clíexs, prejudicis pels quals s'adjudiquen característiques a les persones que formen un grup. Són simplistes, uniformitzen les persones.

Conjunt d'idees que un grup o una societat obté a partir de les normes o dels patrons culturals prèviament establerts.

Feminisme

Corrent de pensament en permanent evolució per la defensa de la igualtat de drets i oportunitats entre els dos sexes. Constitueix una forma diferent d'entendre el món, les relacions de poder, les estructures socials i les relacions entre els dos sexes.

Actualment el feminisme es divideix en dos grans corrents: feminisme de la igualtat i feminisme de la diferència.

El feminisme de la diferència aposta pel sentit, pel significat que es dona al fet de ser dona, pel reconeixement dels valors que tradicionalment s'han considerat com femenins donant autoritat i poder social, al marge de les estructures patriarcal.

El feminisme de la igualtat aspira a una societat en què es produeixi la integració de les individualitats una vegada superats els estereotips del sistema sexe-gènere. Defineix que dones i homes tenen els mateixos drets i, d'aquesta manera, poden participar en igualtat en totes les estructures socials. La igualtat no pretén homogeneïtzar, sinó reconèixer la diversitat de dones i homes.

Gènere

Atribut determinat culturalment i socialment, modificable, susceptible d'aprendre i per tant de desaprendre a través del qual s'assignen diferències psicològiques i de comportament; de rols i de valors. "El gènere fa referència a les relacions entre homes i dones basades en els rols definits socialment i que s'assignen a un sexe o a un altre. El contingut del terme gènere ha evolucionat i s'ha diferenciat de la paraula sexe per expressar la realitat que la situació i els rols de les dones i dels homes són construccions socials subjectes de canvi". Conferència de les Dones de Nacions Unides, Pequín 1995. El gènere és una construcció sociocultural dels sexes biològics i varia segons el tipus de cultura i societat i, també, segons l'època històrica.

Igualtat

Valor jurídic fonamental legitimador dels drets humans, la realització social efectiva de la qual suposa l'absència de qualsevol discriminació cap a qualsevol subjecte de dret.

Igualtat de dret

Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives. En els països europeus de règim democràtic no és fins després de la I Guerra Mundial que es restaura el principi d'igualtat davant la llei i es reconeix el dret a l'educació, al treball remunerat i el dret de vot per a les dones. A l'Estat espanyol, el principi d'igualtat de dret, legal o formal, no s'estableix fins a la Constitució de 1978.

Igualtat de gènere

La igualtat de gènere s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment del seu sexe, entre altres atributs i que per això són iguals. La idea d'igualtat ha estat protagonista durant anys en la majoria de les reivindicacions de dones i dels moviments de dones. El principi d'igualtat dona/home és dels que menys ha evolucionat quant a reconeixement dels drets i de les llibertats fonamentals. A cap lloc del món el tractament de les dones s'ha equiparat als homes.

Igualtat de fet

Paritat entre homes i dones real i efectiva. La promulgació de la igualtat legal no és suficient per canviar els costums i les estructures de desigualtat, feta que es proposa l'acció positiva a través d'incidir de manera activa i intencionada per contrarestar les desigualtats de partida reals.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Fonamentat en el principi d'igualtat, constitueix la garantia que homes i dones puguin participar en diferents esferes (econòmiques, polítiques, participació, presa de decisions, etc.) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Masclisme

Comportament de desvalorització envers les dones. Respon a una forma particular d'organitzar les relacions entre els gèneres. Es caracteritza per l'èmfasi en la virilitat, la força i el desinterès respecte als assumptes domèstics per part dels barons. La desigual distribució de l'exercici del poder sobre uns o altres condueix a l'asimetria en la relació entre els dos.

Mainstreaming

És un terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de les polítiques específiques en matèria d'igualtat d'oportunitats en les polítiques generals, de manera que el principi d'igualtat es constitueixi en l'eix vertebrador.

Mediació

La tasca de mediació significa acompanyar/mitjançar 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.

Patriarcat

Literalment significa "govern dels pares", però les interpretacions crítiques des del feminisme s'hi refereixen com un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones que ha anat adoptant distintes formes al llarg de la història. Alicia Puleo distingeix entre patriarcats de coerció "els que estipulen per mitjà de les lleis o normes consuetudinàries sancionadores amb la violència aquell que està permès i prohibit a les dones" i els patriarcats de consentiment, que es defineix com "els occidentals contemporanis que inciten als rols sexuals a través d'imatges atractives i poderosos mites vehiculats en gran part pels mitjans de comunicació".

Polítiques d'igualtat d'oportunitats

Les polítiques d'igualtat són mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtats i discriminació, contrarestar en la pràctica els efectes de la socialització de gènere i de garantir un model social igualitari, millorant la situació de les dones en qualsevol àmbit i contribuir a la reducció de la desigualtat de fer existent entre homes i dones. Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o la situació de desigualtat que cal combatre. Contenen una declaració d'objectius i inclouen compromisos operatius relacionats amb la garantia de la igualtat i amb l'impacte del desenvolupament. No sempre van dirigides exclusivament a les dones; també poden anar dirigides a canvis en les relacions entre gèneres, a canvis necessaris en el gènere masculí, canvis en espais concrets, etc.

Rol

Model de comportament que, en una societat determinada, hom espera d'una persona en relació amb el seu estatus.

Segregació horitzontal i vertical

Separar persones basant-se en les seves diferències, assignar estatus socials o legislatius diferenciats i de diferent nivell. Quan parlem de segregació de l'ocupació fem referència a la concentració de les dones en determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen per tenir condicions poc satisfactòries, salaris baixos i poques oportunitats de formació continuada i adquisició de qualificacions afegides. Són, per tant, feines feminitzades, font de desigualtats en el mercat laboral, ja que el valor associat a elles i la seva remuneració són menors.

La segregació pot ser horitzontal, quan la concentració es produeix en determinades ocupacions/famílies professionals; i **vertical**, quan les dones es concentren en llocs de baixa responsabilitat.

Sexe

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa, immodificable i evident que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques que diferencien homes i dones; mascles i femelles.

Sostre de vidre

Fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic. Una vegada arribat a aquest punt, molt poques dones passen aquesta barrera i les seves carreres professionals o polítiques queden estancades i posen fre al seu accés als àmbits de decisió. Les causes provenen del prejudici sobre la capacitat de les dones per exercir, acomplir llocs de responsabilitat. També influeix la seva disponibilitat minvada per l'assignació exclusiva de les responsabilitats familiars domèstiques i de cura.

Transversalitat de gènere

Concepte utilitzat per traduir el concepte anglosaxó "**gender mainstreaming**". Significa impregnar tots els àmbits de la vida d'una perspectiva de gènere. En l'àmbit operatiu en el treball municipal, implica considerar la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació, cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema adreçat específicament a les dones. Comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sector i serveis de l'Ajuntament, altres administracions públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta manera, l'acció municipal. Per fer-ho, es necessita una coordinació capaç de sumar els esforços i les sinèrgies dels agents implicats.

Treball productiu/ Treball reproductiu

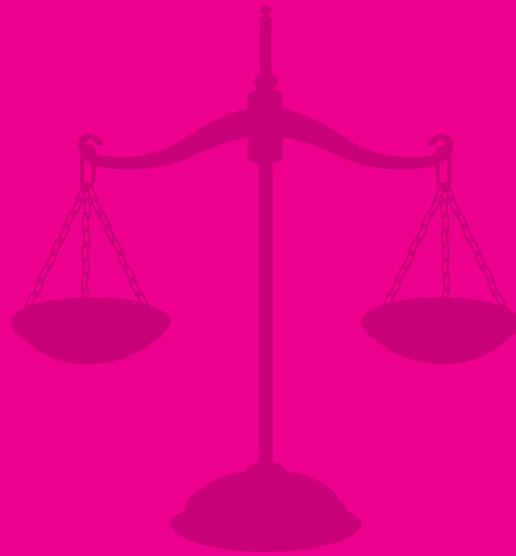
El treball productiu és el treball remunerat que produeix béns i serveis. El treball reproductiu és aquell no remunerat que consisteix en la recuperació i atenció de les forces de treball productiu i de la cura de les persones dependents, la llar i la família.

Violència de gènere

Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, tinguin lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el ple desenvolupament de les dones i de la democràcia, i és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones. IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides (Pequin, 1995).

Violència familiar/ Violència 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 membres d'una família. Per abús s'entén tota aquella forma d'interacció, emmarcada en un context de desequilibri de poder que, per acció o omissió, ocasiona dany físic o psicològic a altres membres de la relació. Té diverses formes de manifestació—física, psicològica, sexual, emocional o econòmica—i pot afectar diferents membres d'una mateixa unitat familiar (dones nens/neses, gent gran).



Marc legal

Les polítiques públiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. Ens els darrers trenta anys aquestes polítiques han passat de ser inexistents a introduir-se mitjançant diferents models de planificació a totes les administracions públiques, central, autonòmica i local. Actualment disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que fonamenten la implementació de les polítiques d'igualtat.

A) El marc normatiu en l'àmbit nacional

Constitució Espanyola 1978

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

En el títol I, capítol II, l'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

En el títol preliminar, l'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...

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar

Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La violència de gènere és enfocada per aquesta llei orgànica d'una manera integral i multidisciplinària. Es comença pel procés de socialització i educació per prevenir la seva aparició i educar les noves generacions en els valors de llibertat i igualtat entre ambdós sexes, però també emfatitza la protecció de les víctimes i 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 (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei sorgeix fruit de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directa i indirecta, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Les novetats d'aquesta llei són que reconeix que la igualtat formal no és suficient, que posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i que fa polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

Cal destacar que potencia accions en diversos àmbits:

- a) **en l'ordenació de les polítiques públiques sota el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere**
- b) **en l'àmbit de les administracions públiques**
- c) **en la relació entre particulars contempla la regulació de l'accés als béns i serveis** i estableix mesures de promoció de la igualtat en les empreses privades com subvencions o en matèria de contractació i en referència als consells d'administració.
- d) **en l'àmbit laboral** estableix mesures per a potenciar el dret al treball i a la igualtat d'oportunitats, en l'accés, la formació i la promoció. S'inclou entre els drets la protecció en cas d'assetjament sexual i l'establiment de mesures per a potenciar la conciliació, el repartiment de les tasques domèstiques i laboral i, per altra banda, en el marc de les negociacions col·lectives adoptar mesures per a la igualtat.
- e) **en la participació política**, la modificació de la Llei Orgànica de Règim Electoral, cal una composició equilibrada de dones i homes en les candidatures a les eleccions, tant a nivell autonòmic, nacional i local. S'exigirà la paritat excepte pels municipis menors de 3000 habitants.
- f) **en la col·laboració amb altres administracions públiques** fa explícit en l'article 21 que les Entitats Locals integrin el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

B) El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'article 19. Títol I. Drets, deures i principis rectors. Capítol I. Drets i deures en l'àmbit civil i social. Article 19. Drets de les dones.

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

19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

D'acord amb l'article 41 de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir **la incorporació de la perspectiva de gènere**.

L'Estatut també incorpora la **paritat** en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

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

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista

com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.

C) El marc normatiu en l'àmbit local

A nivell local el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la Llei 7/1985 de Bases de Règim Local en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

Article 25: «El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal».

Article 28: «Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient».

El protagonisme de l'administració local i sovint capdavanter en el desenvolupament de les polítiques de gènere es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i, per tant, disposa de més elements a l'hora d'establir unes actuacions que responguin a les necessitats de la població. La Carta Europea d'Autonomia Local reconeix aquesta nova posició dels governs locals (article 4.3) a través del principi de subsidiarietat: «l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha d'incumbir preferentment a les autoritats més properes als ciutadans». Així, estableix que els governs locals tenen el dret i la capacitat efectiva per ordenar i gestionar tots aquells assumptes públics que incumbeixen directament a la seva comunitat, amb l'objectiu de dispensar uns serveis de qualitat i beneficiar la ciutadania.

Passem a estar davant d'actors de polítiques amb poders que deixen de ser marginals enfront dels poders centrals i regionals, i que comencen a assumir una capacitat d'autogovern que els confereix nova capacitat de decisió i marge de maniobra per elaborar polítiques públiques.

No obstant, sí que cal tenir en compte que existeix una normativa a nivell internacional, nacional i autonòmica que té una incidència en les competències dels ens locals, bàsicament pel principi de subsidiarietat i d'eficàcia i descentralització administrativa que caracteritza l'organització política del nostre territori.

II Pla d'Igualtat de Gènere 2009-2012

Objectius Generals

Impuls de les Polítiques d'igualtat d'oportunitats per promoure i consolidar la presència de les dones en tots els àmbits, tant públics com privats.

Fomentar la participació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Línies Estratègiques

1. Impuls a les polítiques de gènere
2. Lluita contra la violència de gènere
3. Participació sociopolítica de les dones
4. Els treballs i els usos del temps
5. La coeducació, la formació i les cultures
6. Els espais i els entorns: organització territorial, social i sostenible
7. La salut de les dones

Cada una d'aquestes línies estratègiques es desplega en un seguit d'objectius estratègics que es concreten en unes accions que es portaran a terme durant el període de vigència d'aquest Pla d'Igualtat de Gènere.

Guia de llenguatge

no sexista



Ajuntament de
Mollet del Vallès



apropteu

Col·labora:



Diputació
Barcelona | Àrea d'Igualtat
i Ciutadania



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

Unió Europea
Fons social europeu
L'FSE inverteix en el teu futur

