



Guia de formació

# Proposta formativa en igualtat

Nivell inicial

**cecot**

Amb el suport de



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Igualtat i Feminisme



Presentació	3
Objectius.....	4
Avaluació nivell inicial .....	5
Continguts de la formació .....	6
Contingut 1: Normativa.....	7
Temes .....	7
Durada.....	7
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.....	8
Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.....	8
Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.....	9
Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.....	9
Llei 4/2023, de 28 de febrer.....	9
Contingut 2: Conceptes clau .....	11
Temes .....	11
Durada.....	11
Androcentrisme.....	12
Assetjament per raó de sexe .....	12
Bretxa salarial.....	12
Corresponsabilitat.....	12
Discriminació directa.....	12
Discriminació indirecta .....	12
Estereotips de gènere.....	13
Feminisme .....	13
Gènere .....	13
Igualtat de gènere.....	13
Mandats de gènere.....	13
Masclisme.....	13
Micromasclisme .....	13
Perspectiva de gènere .....	14
Rol de gènere .....	14
Segregació vertical .....	14
Segregació horitzontal .....	14
Sexe .....	14
Contingut 3: Documentació bàsica.....	15
Temes .....	15
Durada.....	15
El protocol per combatre l'assetjament sexual.....	16
El registre retributiu.....	16

El Pla d'igualtat .....	17
El protocol per a l'atenció del col·lectiu LGTBI .....	18
Contingut 4: Comunicació i ODS .....	19
Temes .....	19
Durada.....	19
Llenguatge inclusiu i no sexista .....	20
Consells generals d'ús de llenguatge no sexista.....	20
Criteris lingüístics que ens poden ajudar .....	21
Recomanacions d'ús .....	21
Objectius de desenvolupament sostenible .....	22
Metodologia i competències docents .....	24
Metodologia.....	24
Competències docents.....	25
Recursos per a la igualtat .....	26
Formació en igualtat.....	26
Documentació .....	26
Institucions i organismes .....	27
Avaluació .....	28
Avaluació contingut 1: normativa .....	29
Avaluació contingut 2: conceptes clau.....	30
Avaluació contingut 3: documentació bàsica. ....	31
Avaluació contingut 4: comunicació i ODS .....	32
Annex .....	33
Respostes avaluació inicial .....	33
Respostes avaluació contingut 1: normativa.....	34
Respostes avaluació contingut 2: conceptes clau .....	34
Respostes avaluació contingut 3: documentació bàsica.....	34
Respostes avaluació contingut 4: comunicació i ODS.....	35

## Presentació

Teniu a les mans la “Guia de formació en igualtat – nivell inicial”, adreçada al personal treballador de les empreses associades a la Cecot.

Aquest document es compon dels objectius, els continguts, la metodologia, els recursos, i l'avaluació necessaris perquè el personal de les empreses associades a la Cecot pugui iniciar-se en l'àmbit de la igualtat.

També compta amb un recull dels diferents recursos que, des de la Cecot, s'han desenvolupat per sensibilitzar en torn la igualtat les empreses del país.

Aquesta guia s'emmarca en el projecte “IGx3 -Igualtat per tres”, que pretén l'impuls de la igualtat al si de les empreses, especialment entre les pimes.

“IGx3” s'estructura en tres blocs: el diagnòstic de comunicació web; la sensibilització empresarial per mitjà de tres guies de bones pràctiques (organització dels temps de treball; emprenedoria femenina; i accés de les dones a la direcció); i la capacitat, de la mà de tres propostes formatives (igualtat -nivell inicial; comunicació en perspectiva de gènere; i temps de treball).

Amb “IGx3”, doncs, a la Fundació Cecot Formació seguim compromesos amb la incorporació de la igualtat de gènere dins de les empreses. Perquè fer-ho té un impacte directe també en les persones que en formen part.

I, alhora, la promoció de la igualtat de gènere i la presa en consideració de la perspectiva de gènere comporten beneficis significatius en la resta de parts interessades de l'empresa i les persones que les conformen, és a dir, clients, proveïdors, altres empreses, i la societat en general.

Esperem que aquesta “Guia de formació en igualtat – nivell inicial” ajudi en aquest impuls vers la igualtat.

## Objectius

### **Objectiu principal:**

Impulsar la igualtat entre el personal treballador de les empreses associades a la patronal Cecot.

### **Objectius específics:**

- Dotar el personal treballador de les empreses associades a la patronal Cecot dels coneixements normatius bàsics sobre igualtat.
- Dotar el personal treballador de les empreses associades a la patronal Cecot dels conceptes clau bàsics sobre igualtat.
- Dotar el personal treballador de les empreses associades a la patronal Cecot de la documentació bàsica amb què han de comptar les organitzacions en l'àmbit de la igualtat.
- Dotar el personal treballador de les empreses associades a la patronal Cecot dels coneixements bàsics sobre comunicació i ODS en l'àmbit de la igualtat.



**1. La igualtat a l'empresa s'emmarca en l'àmbit de la responsabilitat social, amb la qual cosa no hi ha normativa específica que obligui les empreses a tenir-la en compte:**

- Veritat.
- Fals.

**2. Existeix normativa europea en l'àmbit d'igualtat?**

- Sí.
- No.

**3. La normativa d'igualtat afecta les empreses de menys de 50 persones treballadores?**

- Sí.
- No.

**4. El gènere és una construcció cultural:**

- Sí.
- No.

**5. El sexe el constitueixen elements biològics, fisiològics i orgànics:**

- Sí.
- No.

**6. El protocol per combatre l'assetjament sexual el proporciona l'administració a cada empresa:**

- Sí.
- No.

**7. El registre retributiu només s'ha d'elaborar si hi ha més dones que homes a l'empresa:**

- Sí.
- No.

**8. El pla d'igualtat l'ha d'elaborar la direcció de l'empresa en solitari:**

- Sí.
- No.

**9. La comunicació inclusiva:**

- Fa referència al llenguatge que utilitzem.
- Fa referència al llenguatge i a les imatges que utilitzem.

**10. Els objectius de desenvolupament sostenible:**

- Parlen, bàsicament, del medi ambient.
- Inclouen 17 objectius, entre els quals la igualtat de gèneres.

## Continguts de la formació

- Contingut 1: Normativa.
- Contingut 2: Conceptes clau.
- Contingut 3: Documentació bàsica.
  - El protocol per combatre l'assetjament sexual.
  - El registre retributiu.
  - El Pla d'igualtat i l'auditoria retributiva.
  - El protocol per a l'atenció del col·lectiu LGTBI.
- Contingut 4: Comunicació i Objectius de Desenvolupament Sostenible.

## Contingut 1: Normativa

### Temes

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat.
- RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

7

### Durada

5 hores.



Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

### Caracterització

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes atorga a les empreses un paper rellevant per la consecució de la igualtat real i efectiva de les dones i els homes en l'àmbit laboral.

Objecte de la Llei: garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació i respectar la igual dignitat de les persones.

8

### Què en podem destacar

- Paritat a l'administració pública i als llocs de responsabilitat de les empreses
- La no discriminació per sexe: discriminacions directes i indirectes, i conseqüències jurídiques.
- La igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral
- Assetjament sexual i/o per raó de sexe: obligació de tenir mesures per evitar-ho.
- El dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: introdueix el concepte de corresponsabilitat.
- Accions positives: mesures que a igual condicions s'afavoreix al sexe menys representat.
- Definició de composició equilibrada o paritat: presència de persones de cada sexe entre el 60% i el 40%.

Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.

### Caracterització

El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació incorpora canvis a la Llei Orgànica 3/2007 que afectaven els plans igualtat i el seu desenvolupament reglamentari.

### Què en podem destacar

- Amplia l'obligació de les empreses de dur a terme un pla d'igualtat, des de març de 2022 són totes les empreses de més de 50 persones treballadores.
- Estableix el contingut mínim del pla d'igualtat, i de la diagnosi per a la seva elaboració.
- Estableix l'obligació de registrar el pla d'igualtat.
- Incorpora el concepte de "treball d'igual valor" per avaluar la igualtat retributiva de les organitzacions.

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.

### **Caracterització**

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, gira en torn el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions del registre, dipòsit i accés.

9

### **Què en podem destacar**

- Desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com la seva diagnosi, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés.
- S'estableix el període de vigència, el seguiment del pla d'igualtat i les seves avaluacions.
- S'estableix l'obligació d'establir una Comissió Negociadora (abans Comissió d'Igualtat).
- S'estableix que totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats, aplicant mesures per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, i promovent condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

### **Caracterització**

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat efectiva entre dones i homes. busca establir mesures específiques per a fer efectiva la igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes.

### **Què en podem destacar**

- Incorpora el principi de la Transparència Retributiva amb els següents instruments:
- Registre Retributiu: obligatori per a totes les empreses independentment del nombre de persones treballadores.
- Auditoria Retributiva: obligatòria per aquelles empreses que hagin de fer Pla d'Igualtat.
- Sistema de Valoració dels Llocs de Treball: necessari per a poder realitzar l'Auditoria Retributiva.
- Obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

Llei 4/2023, de 28 de febrer.

### Caracterització

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té per objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

### Què en podem destacar

Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses:

- Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.
- Les mesures seran pactades a través de negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.
- A través del Consell de Participació de les persones LGTBI es recopilaran i difondran les bones pràctiques realitzades per les empreses en matèria d'inclusió de col·lectius LGTBI i de promoció i garantia d'igualtat i no discriminació.

## Contingut 2: Conceptes clau

### Temes

- Androcentrisme.
- Assetjament per raó de sexe.
- Bretxa salarial.
- Corresponsabilitat.
- Discriminació directa.
- Discriminació indirecta.
- Estereotip.
- Estereotips de gènere.
- Feminisme.
- Gènere.
- Igualtat de gènere.
- Mandats de gènere.
- Masclisme.
- Micromasclisme.
- Perspectiva de gènere.
- Rol.
- Segregació horitzontal.
- Segregació vertical.
- Sexe.

### Durada

5 hores.

### Androcentrisme

Perspectiva centrada en el punt de vista masculí. És una visió del món que situa els homes i les experiències masculines en centrals, deixant així les dones i les experiències femenines en un segon pla en qualsevol àmbit.

### 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, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

12

### Bretxa salarial

Diferència en els salaris que reben homes i dones per una mateixa feina o del mateix valor, causada per la discriminació de gènere. Existeixen dues maneres d'identificar la bretxa salarial:

**Bretxa salarial bruta:** Indicador per mesurar la desigualtat salarial entre dones i homes. És la diferència de les retribucions entre el conjunt d'homes i el conjunt de dones, sense tenir en compte característiques concretes, com ara categoria professional, lloc de treball, edat, antiguitat, etc.

**Bretxa salarial ajustada:** Diferència de les retribucions dels homes i les dones tenint en compte les característiques individuals i establint les comparacions entre dones i homes que comparteixen característiques, com ara categoria professional, lloc de treball, edat, antiguitat, etc.

### Corresponsabilitat

Articulació i distribució equilibrada de les tasques 'productives' i 'reproductives' des d'una perspectiva que harmonitzi l'espai familiar i el laboral de manera més equitativa entre homes i dones.

No només parlem de l'execució de les tasques sinó que també de l'organització, planificació, responsabilitat, ús del temps, etc. D'aquesta doble jornada de treball remunerat i no remunerat sorgeix el concepte "càrrega mental".

### Discriminació directa

Tracte desfavorable cap a una persona, en aquest cas per motius de gènere. Això implica situacions en què una persona és tractada de manera diferent o perjudicial simplement perquè és home, dona o persona no binària. Un exemple d'aquest pot ser que el salari d'una dona sigui més baix que el d'un home per una mateixa feina.

### Discriminació indirecta

Comportament aparentment neutre però amb un resultat perjudicial per a un col·lectiu, per motiu de gènere, i sense una causa suficient, objectiva, raonable o justificada. Aquest tipus de discriminació pot ser difícil de detectar. Un exemple d'aquesta discriminació pot ser l'exigència d'un horari de treball rígid que no té en compte la



conciliació de la vida laboral i familiar, ja que majoritàriament són les dones qui duen a terme les tasques reproductives.

### Estereotips de gènere

Conjunt d'actituds, de valoracions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades que associen característiques, capacitats i comportaments segons el gènere i el seu rol.

13

### Feminisme

Moviment social i polític que té per objectiu acabar amb les desigualtats de gènere i construir una societat més justa i equitativa. Considera que tothom ha de tenir les mateixes oportunitats, drets i reconeixement en qualsevol àmbit de la vida, independentment del seu gènere.

### Gènere

Conjunt d'expectatives, normes, costums i pràctiques que s'atribueixen a les persones d'una manera diferenciada en funció del seu sexe. Inclou aspectes com la masculinitat i la feminitat, així com identitats no binàries. Fa referència a la construcció cultural que una societat fa a partir de les diferències biològiques, assignant a cada sexe uns rols i actituds determinats.

### Igualtat de gènere

La igualtat de gènere és la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals. Per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits (Article 2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

### Mandats de gènere

Conjunt de normes i expectatives socials que determinen com han de comportar-se les persones en funció del seu gènere. Són directives que estableixen rols específics basats en estereotips.

### Masclisme

Conjunt de creences, actituds i pràctiques que afavoreixen i defensen la superioritat de l'home per sobre la dona. Es manifesta a través de la discriminació, la violència de gènere, la desvalorització del paper de les dones en la societat i la defensa de rols de gènere rígids. El masclisme pot afectar a qualsevol persona, ja que imposa expectatives restrictives sobre com han de comportar-se i quins rols han de tenir segons el seu gènere.

### Micromasclisme

Pràctiques i estratègies subtils i imperceptibles d'exercici de poder de domini masculí en la vida quotidiana, que atempten de diferents maneres contra la dona.

Sovint, aquests comportaments no són intencionats ni deliberats sinó que es duen a terme de manera inconscient, ja que es troben molt arrelats a la cultura i a les conductes quotidianes automàtiques.

### Perspectiva de gènere

Eina conceptual que considera les diferències i desigualtats socioculturals entre gèneres en un àmbit o una activitat per a trobar línies de reflexió i d'acció per fer front a aquestes desigualtats i discriminacions.

### Rol de gènere

Conjunt de normes i expectatives socials que ens porten a actuar d'una determinada manera segons el gènere que se'ns ha assignat. Els rols són construccions socials que poden variar segons la cultura, l'època i el context, i inclouen aspectes com les expectatives laborals, les funcions familiars o les normes de comportament.

14

### Segregació vertical

Diferenciació de gèneres dins d'una organització o sector en funció de les posicions i nivells de responsabilitat. Això implica que hi ha un grup de persones d'un determinat gènere en rols inferiors o menys qualificats (hi predominen dones) mentre que les posicions de major autoritat, responsabilitat o prestigi són ocupades per un altre gènere (hi predominen els homes).

### Segregació horitzontal

Distribució desigual dels treballadors/es segons gènere, edat o origen en diferents sectors i ocupacions. Pel que fa al gènere, s'observa una major representació de dones en professions associades a l'àmbit de les cures, mentre que els homes tenen més presència en ocupacions tecnològiques i científiques.

### Sexe

Conjunt d'elements que constitueixen les diferències biològiques, fisiològiques i orgàniques, que existeixen entre homes i dones.

### Contingut 3: Documentació bàsica.

#### Temes

- El protocol per combatre l'assetjament sexual.
- El registre retributiu.
- El Pla d'Igualtat.
- El protocol per a l'atenció del col·lectiu LGTBI.

#### Durada

5 hores.

El protocol per combatre l'assetjament sexual.

### **Què és?**

Document l'objectiu del qual és la prevenció i l'erradicació d'eventuals situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, entre homes i dones a la feina, així com també per raó d'orientació sexual o identitat de gènere, definint les pautes per identificar una situació d'abús a l'entorn laboral. El document també incorpora propostes específiques en la defensa dels drets de les persones LGTBI. Cal que inclogui, també, l'establiment d'un canal de denúncies per tal que es puguin comunicar les eventuals situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe al si de l'empresa.

16

### **És obligatori?**

Sí, per a totes les empreses.

### **Què han de fer les empreses?**

- Elaborar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Comunicar l'adopció del protocol a la seva plantilla i a totes les persones que presten serveis a l'empresa.

### **És obligatori fer-ne formació a la plantilla?**

La formació no és obligatòria. Tanmateix, és recomanable per conscienciar i sensibilitzar la plantilla sobre l'assetjament sexual.

### **Que cal tenir en compte?**

- Saber com actuar davant una situació d'assetjament, que es pateixi o que es detecti.
- Percepció de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe (enquestes, qüestionaris interns).
- Analitzar si el protocol té els apartats i informació necessària.
- Dades de possibles activacions del protocol, motius i conseqüències.

## El registre retributiu

### **Què és?**

Document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent personal directiu i alts càrrecs.

### **És obligatori?**

Sí, per a totes les empreses.

### **Què han de fer les empreses?**

Elaborar el registre retributiu de tota la plantilla.

### **És obligatori fer-ne formació a la plantilla?**

La formació no és obligatòria.

## El Pla d'igualtat

### Què és?

Document que descriu les mesures concretes que una organització o empresa adoptarà per promoure la igualtat efectiva entre dones i homes. Els plans d'igualtat són instruments que tenen com a objectiu identificar les possibles discriminacions de gènere que es poden donar en l'àmbit laboral i proposar les accions necessàries per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits de l'organització.

17

### És obligatori?

Sí, per a les empreses a partir de 50 persones treballadores. Per a la resta, els plans són voluntaris.

### Què han de fer les empreses?

- Elaborar el pla d'igualtat, que inclou la valoració de llocs de treball, l'auditoria retributiva, el registre retributiu (en cas de no tenir-lo prèviament), la creació d'una comissió d'igualtat i les mesures per reduir la desigualtat de gènere i la bretxa salarial.
- Registrar el pla a l'administració corresponent.
- Posar en marxa el pla, amb accions que incloguin comunicació i difusió a tota la plantilla.

### És obligatori fer-ne formació a la plantilla?

Recomanada com a mesura que promou l'empresa per difondre els continguts del pla.

### Fases de desenvolupament d'un pla d'igualtat:

- Fase 1. Posada en marxa del procés d'elaboració del pla d'igualtat: comunicació i obertura de la negociació i constitució de la comissió negociadora.
- Fase 2. Realització del diagnòstic: recopilació i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d'integració de la igualtat entre dones i homes a l'empresa.
- Fase 3. Disseny, aprovació i registre del pla d'igualtat: definició d'objectius, disseny de mesures, establiment d'indicadors de seguiment i avaluació, calendari d'aplicació, aprovació i registre del pla.
- Fase 4. Implantació i seguiment del pla d'igualtat: comprovació del grau de desenvolupament i compliment de les mesures i valoració de resultats.
- Fase 5. Avaluació del pla d'igualtat: valoració del grau d'assoliment dels objectius, resultats i impacte que ha tingut el pla a l'empresa.

### Ha de contribuir a:



- Eliminar els desequilibris i desigualtats en l'accés, participació i desenvolupament de les dones i dels homes en l'organització.
- Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, prevenció de riscos, RSC, etc.) es realitzen d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, és a dir, aconseguir que es trobin en el mateix punt de partida.
- Garantir un adequat tractament de la gestió del talent, així com una millora del coneixement i funcionament de l'organització.

## El protocol per a l'atenció del col·lectiu LGTBI

### Què és?

Document que descriu un conjunt de mesures i recursos amb l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclou un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones d'aquest col·lectiu.

### És obligatori?

Sí, per a les empreses a partir de 50 persones treballadores.

### Què han de fer les empreses?

Elaborar el protocol d'actuació LGTBI.

### És obligatori fer-ne formació a la plantilla?

No. Tanmateix, és recomanable dins de les mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

## Contingut 4: Comunicació i ODS

### Temes

- Llenguatge inclusiu i no sexista.
- Consells generals d'ús de llenguatge no sexista.
- Criteris lingüístics que ens poden ajudar.
- Recomanacions d'ús.
- Objectius de desenvolupament sostenible.

### Durada

5 hores.

## Llenguatge inclusiu i no sexista

**INCLUSIU**, pel que fa al llenguatge, ens referim a que les persones siguin nombrades i no hi hagi invisibilització ni subordinació com a conseqüència del seu sexe. Pel que fa a les imatges es tracta que totes les persones quedin reflectides i no invisibilitzades en funció del seu sexe.

**NO SEXISTA**, pel que fa al llenguatge, ens referim a la infravaloració o ridiculització de les dones. Pel que fa a les imatges es tracta d'oferir una imatge no estereotipada de les dones ni que normalitzi la violència masclista. Per tant, cal tenir en compte el que comuniquem i com ho comuniquem.

20

La importància de la comunicació inclusiva i no sexista per a les empreses, i la societat en general, la podem resumir en els següents factors:

- Evita la discriminació, ja que prevé la invisibilització, la subordinació o la infravaloració.
- És una manera de trencar amb estereotips de gènere.
- Crea models de referència.
- El llenguatge és un reflex de la realitat social.
- Reflecteix en la imatge corporativa.
- Posa de manifest el compromís per la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Afavoreix l'atracció de talent femení i la diversitat. Ajuda a sensibilitzar a l'equip en matèria d'igualtat.

## Consells generals d'ús de llenguatge no sexista

- Utilitza'l com a eina per sensibilitzar a l'equip en matèria d'igualtat.
- Evita els desdoblaments o barres sempre que puguis.
- Evita l'ús d'@ o "X".
- Evita parlar amb masculí genèric.
- Evita les referències de parentesc (esposa de, viuda de, parella de, etc.)
- Evita les expressions amb connotacions sexistes: Exemples:
  - Juga a futbol tan bé com un home.
  - Ha cridat com una nena.

### Criteria lingüístics que ens poden ajudar

- Pronoms: substituir l'article masculí per la forma amb un pronom (què, qui, etc.)  
 Exemple: Signatura del sol·licitant ----Signatura de qui sol·licita
- Omissió del determinant: ometre l'article per tal d'englobar a tots dos sexes.  
 Exemple: Els representants de l'empresa s'han reunit --- ØRepresentants de l'empresa s'han reunit.
- Substantius genèrics i col·lectius: per tal d'incloure a ambdós sexes.  
 Exemple: Em vaig reunir amb els professors---Em vaig reunir amb el professorat.
- Perífrasis: recórrer a grups de paraules o expressions que engloben ambdós sexes.  
 Exemple: Els polítics del país ---La classe política del país.
- Estructures impersonals: evitar la referència directa al subjecte de la frase.  
 Exemple: El jutge decidirà ---Es decidirà judicialment.

### Recomanacions d'ús

EN COMPTES DE...	PODEM DIR...
Els treballadors i les treballadores	La plantilla, el personal, l'equip
Els professors i les professores	L'equip docent, el professorat
El director / El coordinador / El president	La direcció / La coordinació / La presidència
Els pares i les mares	Les famílies
Els alumnes	L'alumnat
Els nens i les nenes	Els infants, la infància
Els homes	La població, les persones, la gent, la humanitat
Els clients	La clientela
Els ciutadans	La ciutadania
Benvinguts i benvingudes	Us donem la benvinguda
Com tots veiem	Com podem veure

Objectius de desenvolupament sostenible

L'any 2015 l'ONU (Organització de les Nacions Unides) va aprovar l'Agenda 2030 pel Desenvolupament Sostenible, la qual compta amb 17 objectius de desenvolupament sostenible.



L'objectiu número 5 busca assolir la igualtat entre gèneres i empoderar a totes les dones i les nenes. Compta amb 9 metes:

1. Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món.
2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, incloses el tràfic i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.
3. Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, precoç i forçat i la mutilació genital femenina.
4. Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió de les infraestructures i la formulació de les polítiques de protecció social, així com mitjançant la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedeixi a cada país.
5. Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells de l'adopció de decisions de la vida política, econòmica i pública.
6. Garantir l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i els drets reproductius, de conformitat amb el Programa d'Acció de Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les conferències.



7. Emprendre reformes que atorguin a les dones el dret als recursos econòmics en condicions d'igualtat, així com l'accés a la propietat i al control de les terres i altres béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb totes les lleis nacionals.
8. Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per promoure l'empoderament de la dona.
9. Aprovar i enfortir polítiques assenyades i lleis aplicables per promoure la igualtat entre els gèneres i l'empoderament de les dones i les nenes a tots els nivells.

## Metodologia i competències docents

És important que la persona que imparteixi la formació tingui coneixements de metodologia de competència docent per al desenvolupament de la seva comesa.

En aquest apartat, hi fem referència.

## Metodologia

La persona docent haurà de tenir en compte els principis metodològics següents per tal de desenvolupar amb eficàcia la seva tasca:

- **Nivell inicial de la persona treballadora:** caldrà tenir present el nivell inicial de coneixements en l'àmbit d'igualtat de la persona treballadora per tal de començar a treballar-hi des d'allò que ja coneix.
- **Ús de les noves tecnologies:** per mitjà de les càpsules audiovisuals, amb el visionat d'altres enregistraments, la recerca a Internet... caldrà implicar la persona treballadora amb el seu aprenentatge.
- **Aprenentatge actiu:** la persona treballadora ha de participar activament en el procés d'aprenentatge, mirant de contrastar els seus punts de vista amb els dels seus companys, com a via de consolidació de coneixements.
- **Aprenentatge significatiu:** mirar de connectar allò que ja sap la persona treballadora amb allò que aprèn.
- **Aprenentatge cooperatiu:** promoure el treball en grup per tal d'enfortir els lligams entre persones treballadores que participen a la formació i augmentar-ne la cohesió.
- **Implicació de l'entorn pròxim de la persona treballadora:** la incentivació de la participació de la família, les amistats i l'entorn més pròxim de la persona treballadora que participa a la formació és també un valor rellevant per aconseguir l'èxit en la comesa.

## Competències docents

La persona que imparteix la formació haurà de tenir present les competències docents següents per tal de desenvolupar amb eficàcia la seva tasca amb les persones treballadores:

- **Capacitat de planificació i organització del propi treball.**  
Es recomana que la persona docent planifiqui i organitzi les activitats amb rigor i flexibilitat.
- **Capacitat de comunicació.**  
Es recomana que la persona docent tingui competències de comunicació amb bon nivell, això és: capacitat de parlar en públic, capacitat d'interrelació personal, capacitat de comunicació escrita, entre d'altres.
- **Capacitat de treballar en equip.**  
Es recomana que la persona docent tingui l'habilitat de crear grups, impulsar-ne la cohesió i dinamitzar-ne les activitats, assumint rols de direcció, facilitació i guiatge.
- **Capacitat d'establir relacions interpersonals satisfactòries i de resoldre els conflictes.**  
Es recomana que la persona docent vetlli pel bon funcionament de les relacions interpersonals i sàpiga reconduir eventuais malentesos entre les participants a la formació.
- **Capacitat d'utilitzar les noves tecnologies de la informació i la comunicació.**  
Es recomana que la persona docent sigui destra a l'hora de relacionar-se amb les noves tecnologies, les conegui i en sàpiga fer un bon ús i un ús compartit.
- **Tenir un autoconcepte positiu i ajustat.**  
Es recomana que la persona docent sigui una persona entusiasta, engrescadora i de valors sòlids, per tal que també sigui capaç de traslladar-los a les persones treballadores en procés d'aprenentatge.
- **Capacitat d'autoavaluar-se en les pròpies accions.**  
Es recomana que la persona docent sigui exigent amb si mateixa i sàpiga canviar d'estratègia quan la que ha aplicat no funciona correctament, aprenent a cada nova iniciativa que prengui per al foment de la igualtat a l'empresa.

## Recursos per a la igualtat

L'apartat s'estructura en tres àmbits: formació en igualtat; documentació; i institucions i organismes.

### Formació en igualtat

26

- **Patronal Cecot**  
[Cursos sobre igualtat](#) a la Fundació Cecot Formació
- **Departament d'Igualtat i Feminisme de Generalitat de Catalunya**  
[Oferta de formacions virtuals i en autoaprenentatge](#)
- **Diputació de Barcelona**  
[Formació en Polítiques d'Igualtat](#)
- **Ministeri d'Igualtat del Govern d'Espanya**  
[Formacions diverses de l'Instituto de las Mujeres](#)
- **Universitat Autònoma de Barcelona**  
[Formacions de l'Observatori per la Igualtat](#)
- **Universitat de Barcelona**  
[Formacions de la Unitat d'Igualtat](#)
- **Universitat de Girona**  
[Formacions de l'Àrea d'Igualtat de Gènere](#)
- **Universitat de Lleida**  
[Formacions del Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones](#)
- **Universitat Politècnica de Catalunya**  
[Formacions d'Igualtat de Gènere a la UPC](#)
- **Universitat Pompeu Fabra**  
[Formacions d'Igualtat i Diversitat](#)
- **Universitat Rovira i Virgili**  
[Formacions a la Unitat d'Igualtat](#)

### Documentació

- [Gestión público-comunitaria de los cuidados bajo la óptica de la Economía Social Solidaria: Guía de Buenas Prácticas y Diagnóstico](#)

- [Guía de buenas prácticas para la inclusión de la perspectiva de género en los contratos](#)
- [Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local](#)
- [Guías y herramientas para la elaboración de planes de igualdad en las empresas y para la transparencia salarial](#)
- [Manual de referencia para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral](#)
- [Guía de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo](#)
- [Guía de derechos laborales para mujeres desplazadas ucranianas que trabajen en España](#)

#### Institucions i organismes

##### **Generalitat de Catalunya**

- [Institut Català de les Dones](#)
- [Centre de Documentació Joaquina Alemany i Roca](#)
- [Oficina d'Igualtat de Tracte i No-discriminació](#)
- [Observatori per la Igualtat de Gènere](#)

##### **Diputació de Barcelona**

- [Espai Francesca Bonnemaison](#)
- [Escola de la Dona](#)

##### **Ministeri d'Igualtat del Govern d'Espanya**

- [Igualdad en el Empleo](#)
- [Instituto de las Mujeres](#)
- [E-igualdad](#)

##### **Àmbit internacional**

- [Institut Europeu d'Igualtat de Gènere](#)
- [Nacions Unides – Igualtat de Gènere](#)
- [Organització Internacional del Treball – Igualtat i Discriminació](#)

## Avaluació

L'avaluació l'estructurarem en aquests quatre apartats:

- Avaluació contingut 1: normativa.
- Avaluació contingut 2: Conceptes clau.
- Avaluació contingut 3: documentació bàsica en igualtat.
- Avaluació contingut 4: comunicació inclusiva i ODS.

## Avaluació contingut 1: normativa.

**1. La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, defineix la paritat en les organitzacions amb aquests percentatges:**

- Presència de persones de cada sexe entre el 70 i el 30%.
- Presència de persones de cada sexe entre el 60 i el 40%.
- Presència de persones de cada sexe al 50%.
- No s'hi parla de percentatges.

29

**2. El Reial Decret-Llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, indica que els plans d'igualtat són obligatoris:**

- Per a totes les empreses.
- Per a empreses a partir de 250 persones treballadores.
- Els plans d'igualtat són sempre voluntaris.
- Per a empreses a partir de 50 persones treballadores.

**3. El Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat, estableix l'obligació d'establir una Comissió d'Igualtat per a la realització del pla d'igualtat a les empreses.**

- La Comissió d'Igualtat és, només, voluntària.
- Sí, per a empreses a partir de 250 persones treballadores.
- Sí, per a empreses a partir de 100 persones treballadores.
- Sí, és obligatòria per a totes les empreses que han d'elaborar un pla d'igualtat.

**4. Al Reial Decret 902/2020, d'igualtat efectiva entre homes i dones, incorpora els instruments següents:**

- El registre retributiu i el sistema de valoració dels llocs de treball.
- L'auditoria retributiva i el sistema de valoració dels llocs de treball.
- El registre retributiu, l'auditoria retributiva i el sistema de valoració dels llocs de treball.
- L'auditoria retributiva, el sistema de valoració dels llocs de treball i el protocol per combatre l'assetjament sexual.

## Avaluació contingut 2: conceptes clau.

**1. L'androcentrisme és una perspectiva que es basa:**

- En el punt de vista de les persones humanes.
- En el punt de vista masculí.
- En el punt de vista femení.
- En el punt de vista dels andròides.

**2. Quan per una mateixa feina el salari d'una dona és inferior al d'un home som davant d'una:**

- Discriminació directa.
- Discriminació indirecta.
- Micromasclisme.
- Segregació vertical.

**3. La segregació horitzontal:**

- Fa referència a la diferenciació de gèneres dins d'una organització o sector en funció de les posicions i nivells de responsabilitat.
- Fa referència al conjunt de normes i expectatives socials que determinen el comportament d'una persona en funció del seu gènere.
- Fa referència al conjunt de creences, actituds i pràctiques que afavoreixen i defensen la superioritat de l'home per sobre de la dona.
- Fa referència a la distribució desigual del personal treballador segons gènere, edat o origen en diferents sectors i ocupacions.

**4. De la distribució equilibrada de tasques 'productives' i 'reproductives' que harmonitzi l'espai familiar i laboral de manera més equitativa entre homes i dones en diem:**

- Feminisme.
- Mandat de gènere.
- Corresponsabilitat.
- Perspectiva de gènere.



## Avaluació contingut 3: documentació bàsica.

**1. El protocol per combatre l'assetjament sexual incorpora propostes específiques en la defensa dels drets de les persones LGTBI?**

- Sí, hi són obligatòries.
- Les propostes específiques dirigides al col·lectiu LGTBI són obligatòries, però s'han d'incorporar en un protocol específic independent.
- No.
- Pot incorporar-les si l'empresa així ho considera oportú, però no és obligatori.

31

**2. El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla**

- Fals, és nominatiu.
- És correcte.
- Només recull la informació salarial de la direcció.
- Recull la informació salarial de l'empresa, excepte de la direcció.

**3. Si la meva empresa té 38 persones treballadores a la plantilla, pot dur a terme un pla d'igualtat?**

- No, perquè només poden dur-lo a terme empreses a partir de 50 persones treballadores.
- Sí, els plans d'igualtat són obligatoris per a totes les empreses.
- Sí, aquests plans s'anomenen voluntaris.
- Només si a la plantilla de l'empresa hi ha més dones que homes.

**4. El protocol LGTBI**

- És obligatori per a empreses a partir de 50 persones treballadores.
- És obligatori per a totes les empreses.
- És voluntari.
- És obligatori si alguna persona de la plantilla el demana.

Avaluació contingut 4: comunicació i ODS

**1. A què fa referència l'ús d'imatges no sexistes?**

- A les imatges que eviten la infravaloració o ridiculització de les dones.
- A les imatges que eviten la imatge estereotipada de les dones.
- A les imatges que no normalitzen la violència masclista.
- Totes són correctes.

32

**2. Quins d'aquests factors propicia la comunicació inclusiva i no sexista?**

- Trenca els estereotips de gènere.
- Crea models de referència.
- Posa de manifest el compromís per la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Totes són correctes.

**3. Quina d'aquestes frases s'avé més a l'ús d'un llenguatge inclusiu:**

- Els representants de la Cecot s'han reunit amb representants dels sindicats.
- Representants de la Cecot i representants sindicals s'han reunit.
- Els representants de la Cecot s'han reunit amb els representants dels sindicats.
- Totes són correctes.

**4. L'objectiu de desenvolupament sostenible que fa referència a la igualtat de gèneres i a l'empoderament de les dones és:**

- El número 6.
- El número 2.
- El número 5.
- Cap objectiu de desenvolupament sostenible hi fa referència.

## Annex

## Respostes avaluació inicial

**1. La igualtat a l'empresa s'emmarca en l'àmbit de la responsabilitat social, amb la qual cosa no hi ha normativa específica que obligui les empreses a tenir-la en compte:**

Fals.

**2. Existeix normativa europea en l'àmbit d'igualtat?**

Sí.

**3. La normativa d'igualtat afecta les empreses de menys de 50 persones treballadores?**

Sí.

**4. El gènere és una construcció cultural:**

Sí.

**5. El sexe el constitueixen elements biològics, fisiològics i orgànics:**

Sí.

**6. El protocol per combatre l'assetjament sexual el proporciona l'administració a cada empresa:**

No.

**7. El registre retributiu només s'ha d'elaborar si hi ha més dones que homes a l'empresa:**

No.

**8. El pla d'igualtat l'ha d'elaborar la direcció de l'empresa en solitari:**

No.

**9. La comunicació inclusiva:**

Fa referència al llenguatge i a les imatges que utilitzem.

**10. Els objectius de desenvolupament sostenible:**

Inclouen 17 objectius, entre els quals la igualtat de gèneres.

## Respostes avaluació contingut 1: normativa

**1. La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, defineix la paritat en les organitzacions amb aquests percentatges:**

- Presència de persones de cada sexe entre el 60 i el 40%.

**2. El Reial Decret-Llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, indica que els plans d'igualtat són obligatoris:**

- Per a empreses a partir de 50 persones treballadores.

**3. El Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat, estableix l'obligació d'establir una Comissió d'Igualtat per a la realització del pla d'igualtat a les empreses.**

- Sí, és obligatòria per a totes les empreses que han d'elaborar un pla d'igualtat.

**4. El Reial Decret 902/2020, d'igualtat efectiva entre homes i dones, incorpora els instruments següents:**

- El registre retributiu, l'auditoria retributiva i el sistema de valoració dels llocs de treball.

## Respostes avaluació contingut 2: conceptes clau

**1. L'androcentrisme és una perspectiva que es basa:**

- En el punt de vista masculí.

**2. Quan per una mateixa feina el salari d'una dona és inferior al d'un home som davant d'una:**

- Discriminació directa.

**3. La segregació horitzontal:**

- Fa referència a la distribució desigual del personal treballador segons gènere, edat o origen en diferents sectors i ocupacions.

**4. De la distribució equilibrada de tasques 'productives' i 'reproductives' que harmonitzi l'espai familiar i laboral de manera més equitativa entre homes i dones en diem:**

- Corresponsabilitat.

## Respostes avaluació contingut 3: documentació bàsica.

**1. El protocol per combatre l'assetjament sexual incorpora propostes específiques en la defensa dels drets de les persones LGTBI?**

- Sí, hi són obligatòries.

**2. El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla**

És correcte.

**3. Si la meva empresa té 38 persones treballadores a la plantilla, pot dur a terme un pla d'igualtat?**

Sí, aquests plans s'anomenen voluntaris.

35

**4. El protocol LGTBI**

És obligatori per a empreses a partir de 50 persones treballadores.

Respostes avaluació contingut 4: comunicació i ODS.

**1. A què fa referència l'ús d'imatges no sexistes?**

Totes són correctes.

**2. Quins d'aquests factors propicia la comunicació inclusiva i no sexista?**

Totes són correctes.

**3. Quina d'aquestes frases s'avé més a l'ús d'un llenguatge inclusiu:**

Representants de la Cecot i representants sindicals s'han reunit.

**4. L'objectiu de desenvolupament sostenible que fa referència a la igualtat de gèneres i a l'empoderament de les dones és:**

El número 5.

*Aquesta guia és propietat de la Fundació Cecot Formació i ha estat elaborada amb el Suport del Departament d'Igualtat i Feminismes.*

*Desembre de 2024.*

**cecot**

Sant Pau, 6  
08221 Terrassa (Barcelona)  
[personaitreball@cecot.org](mailto:personaitreball@cecot.org)  
Telèfon 93 736 60 31