

TREBALL DE RECERCA

LA DESIGUALTAT DE GÈNERE

Estudi en els diferents aspectes de la societat

Rebeca Iglesias Palacios

Dirigit per Víctor Peris Garcia

2n de Batxillerat

Col·legi Sant Josep

Sant Boi de Llobregat , 13 de Desembre de 2017

“Els homes i les dones són, és obvi, diferents. Però no són tan diferents com el dia i la nit, la terra i el cel, el ying i el yang, la vida i la mort. Des del punt de vista de la natura, els homes i les dones són més similars els uns a les altres que a qualsevol altra cosa - a les muntanyes, als cangurs o a les palmeres. La idea que són diferents entre ells més que cadascun d’ells ho és de qualsevol altra cosa ha de derivar-se d’un motiu que no té res a veure amb la natura.”

- Gayle Rubin Traffic on Women (1975)

AGRAÏMENTS

Al tutor del treball de recerca el professor Victor Peris Garcia per la seva orientació i per la seva qualitat intel·lectual i humana.

A la Maria Herrero Canela per la seva col·laboració per tal de que pogués fer una entrevista de qualitat i per els seus coneixements en aquests àmbits que em van servir de gran ajuda a l'hora de fer aquest treball.

Als meus pares, per aguantar els moments d'estrès dels darrers dies abans d'entregar el treball.

A la meva tossuderia i paciència per passar-me hores buscant dades que no coincidien entre elles i que em van portar hores de frustració.

ÍNDIX

1.	INTRODUCCIÓ.....	1
2.	QUÈ ES LA DESIGUALTAT DE GÈNERE?	3
3.	ÍNDIX DE DESIGUALTAT DE GÈNERE	4
3.1.	QUE MESURA AQUEST ÍNDIX?	4
3.2.	QUINES SÓN LES FORTALESES I LES LIMITACIONS D'AQUEST ÍNDIX?	5
3.3.	QUINES FONTS DE DADES S'UTILITZEN PER CALCULAR AQUEST ÍNDIX?	5
3.4.	QUINS CRITERIS S'UTILITZEN PER CALCULAR ÍNDEXS NO EQUIVALENTS A HOMES?	6
3.5.	QUINS INTERESSOS TÉ AQUEST ÍNDIX EN LES POLÍTIQUES DE CADA PAÍS?.....	6
3.6.	QUINS SÓN ELS PAÏSOS AMB MENOR DESIGUALTAT?	7
3.7.	I ELS QUE TENEN MÉS DESIGUALTAT?.....	7
4.	LA DESIGUALTAT DE GÈNERE A ESPANYA.....	8
5.	QUÈ ES LA DISCRIMINACIÓ SEXUAL?	9
6.	HISTÒRIA DEL SEXISME	10
7.	LA DESIGUALTAT DE GÈNERE EN LA ACTUALITAT.....	13
7.1.	MÓN LABORAL.....	13
7.1.1.	LES DONES COBREN MENYS	14
7.1.2.	LES DONES SÓN LES QUE MÉS TREBALLEN A TEMPS PARCIAL	17
7.1.3.	LES DONES TREBALLEN MÉS HORES.....	18
7.1.4.	LES DONES PATEIXEN MÉS ASSETJAMENT LABORAL	19
7.1.5.	GRAN BRETXA D'ACTIVITAT ENTRE ELS HOMES I LES DONES.....	22
7.1.6.	LA DONA PATEIX MÉS DESOCUPACIÓ	23
7.1.7.	LA DONA I ELS ROLS DE GÈNERE	24
7.1.8.	LES DONES REBEN MÉS SALARIS MÍNIMS	24
7.1.9.	MÉS DONES DEIXEN DE TREBALLAR	24
7.2.	LLENGUATGE.....	26

7.2.1.	EL LLENGUATGE ES UN REFLEX DE LA SOCIETAT?.....	26
7.2.2.	ALGUNS EXEMPLES DEL SEXISME EN EL LLENGUATGE	27
7.2.3.	QUE PODEM FER PER EVITAR L'ÚS DEL LLENGUATGE SEXISTA?.....	28
7.3.	PUBLICITAT (MITJANS DE COMUNICACIÓ)	31
7.3.1.	QUINES CARACTERÍSTIQUES POT PRESENTAR UN ANUNCI SEXISTA?	31
7.3.2.	QUE PODEM FER NOSALTRES?	34
8.	VIOLÈNCIA DE GÈNERE	35
8.1.	HISTÒRIA DE LA DONA	35
8.2.	CARACTERÍSTIQUES DE LA DONA MALTRACTADA	36
8.3.	CARACTERÍSTIQUES DELS HOMES MALTRACTADORS	37
8.4.	QUÈ PODEM FER PER EVITAR LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE?.....	38
8.5.	LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A CATALUNYA EN NÚMEROS (2017).....	39
9.	PART PRÀCTICA	41
9.1.	ANÀLISI DE PUBLICITAT SEXISTA.....	41
9.1.1.	PRIMER ANUNCI: VIDEOJOC "IMAGINA SER MAMÀ", D'UBISOFT	41
9.1.2.	SEGON ANUNCI: JOIES DE LA MARCA "NATAN"	43
9.1.3.	TERCER ANUNCI: RON BARCELÓ	45
9.1.4.	QUART ANUNCI: MEDIAMARKT	47
9.2.	ENTREVISTA A MARIA HERRERO.....	49
10.	CONCLUSIONS	57
11.	BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA	59
12.	ANNEXOS.....	62

1. INTRODUCCIÓ

La desigualtat de gènere és un tema que actualment està en boca de tots, però som realment conscients de com està present aquesta desigualtat en la societat actual?

Aquesta va ser la principal pregunta que em va portar a voler saber més sobre aquest tema i a tractar més profundament aquest problema que està molt present en el nostre dia a dia, per tal de conscienciar a la gent i donar a conèixer dades reals sobre les diferents desigualtats que pateixen les dones avui dia.

Una de les altres motivacions que em va portar a triar aquest tema per el meu Treball de Recerca va ser el fet de que aquest es un tema que avui en dia els joves vivim més properament i cada cop més, les noves generacions creixem amb molta més informació i per tant, som més tendents a voler saber sobre temes i notícies que ens sorprenen, ja que a mi, cada cop que surt una dada sobre desigualtat a la televisió i a les notícies em sorprèn molt i per tant, és un tema que realment m'interessa.

Però el primer que necessitava era saber quins àmbits serien els que tractaria amb més profunditat, per tant, vaig investigar aquells àmbits on aquestes desigualtats eren més presents i aquests van ser els àmbits del treball, el llenguatge i la publicitat.

A partir d'aquí, ja podia començar vertaderament el meu treball de recerca, anant del més general al més concret, és a dir, començant amb una introducció i definició dels conceptes més generals i després aprofundir molt més en aquests tres àmbits que vaig escollir per tal de presentar totes les dades possibles que exemplificaven perfectament l'existència de la desigualtat de gènere en molts aspectes dins de cada camp.

Per tal de poder dotar al meu treball d'una part més pràctica vaig voler estudiar i analitzar alguns exemples clars d'anuncis sexistes que segurament tots hem vist anunciats per la televisió o per el carrer.

A més a més, vaig voler exemplificar i professionalitzar el meu treball una mica més concedint una entrevista per tal de veure realment el que pensa sobre aquest tema una persona que viu i tracta cada dia amb el tema de la desigualtat de gènere ja que, de fet, és el seu treball.

Les principals complicacions que es van presentar al llarg del meu treball van ser bàsicament sobre el tractament de les dades, ja que hi ha moltes fonts la informació de les quals es diferent, per tant vaig haver de contrastar totes les dades per tal d'assegurar que aquestes dades eren realment les reals.

Finalment, aquest és el resultat d'aquest any d'investigació i recerca i espero que amb això aconseguixi arribar una mica més a les persones per tal de que s'adonin de l'existència de les desigualtats en aquests àmbits, que són els més importants, encara que no els únics.

2. QUÈ ES LA DESIGUALTAT DE GÈNERE?

La desigualtat de gènere és un tipus de desigualtat social per raó de gènere o de sexisme. Està molt vinculada a l'accés a l'educació per part de les dones, tant a l'escola com a la llar o l'empresa. Existeix a tot el món. A les societats democràtiques capitalistes actuals se suposa que la dona i l'home són iguals davant la llei, però a la pràctica en general no ho són. La forma per excel·lència de domini de l'home sobre la dona s'hi desenvolupa mitjançant la divisió sexual del treball i la discriminació retributiva. També es reflecteix en la menor presència de les dones en àmbits que encara són majoritàriament masculins, com la política i la cultura.

La desigualtat de gènere, sumada al típicament patriarcal ús de la força com a manera de resoldre conflictes i manifestació de poder, adoba el terreny, especialment a la infància, perquè persones adultes participin com a víctimes o agressores en les seves relacions afectives, i en particular per a la violència de gènere.

La diferència sexual per si mateixa no és raó de desigualtat, el seu contrari és la uniformitat mentre que la desigualtat s'oposa a la igualtat de drets i valoració, si cal malgrat el fet de ser diferents.

3. ÍNDEX DE DESIGUALTAT DE GÈNERE ¹

3.1. QUE MESURA AQUEST ÍNDEX?

L'Índex de desigualtat de gènere és un indicador de la desigualtat. Revela la pèrdua de desenvolupament humà potencial deguda a la disparitat entre els èxits assolits per homes i dones en dues dimensions, és a dir, l'apoderament i la situació econòmica, i reflecteix la posició d'un país pel que fa als ideals normatius relacionats amb la dimensió fonamental de la salut de la dona. En general, l'Índex de desigualtat de gènere reflecteix en quina mesura les dones es veuen desfavorides en aquestes dimensions.

No hi ha cap país amb una igualtat de gènere perfecta; per tant, tots els països experimenten alguna pèrdua en els èxits obtinguts en aspectes clau del desenvolupament humà si es té en compte la desigualtat de gènere. El mètode de càlcul de l'Índex de desigualtat de gènere és similar al de l'Índex de Desenvolupament Humà ajustat per la desigualtat. Pot interpretar-se com una pèrdua combinada en els èxits realitzats en matèria de salut reproductiva, apoderament i participació en el mercat laboral a causa de les desigualtats de gènere. Atès que l'índex de desigualtat de gènere engloba dimensions diferents de les que preveu l'IDH, no es pot interpretar com una pèrdua en l'IDH en si mateix. L'Índex de desigualtat de gènere oscil·la entre 0 i 1, de manera que, com més alts siguin els valors d'aquest índex, més elevats seran els nivells de desigualtat.

¹ Ref. <F:\Treball de Recerca\Enllaços TR\TAULA INDEX DESIGUALTAT DE GÈNERE.xls>

3.2. QUINES SÓN LES FORTALESES I LES LIMITACIONS D'AQUEST ÍNDEX?

L'Índex de desigualtat de gènere engloba la salut reproductiva i va més enllà de l'alfabetització i l'ensenyament primari. També revela disparitats de gènere en la participació en el mercat laboral, en lloc d'utilitzar el imprecís indicador d'ingressos desagregat per sexe.

Com tots els indicadors compostos, l'Índex de desigualtat de gènere presenta algunes limitacions. En primer lloc, no reflecteix completament l'abast de la desigualtat de gènere. Per exemple, l'ús de la representació parlamentària nacional exclou la participació a nivell dels governs locals i en altres àmbits de la vida comunitària i pública. La dimensió del mercat laboral no té informació sobre l'ocupació, si l'ocupació és adequat i sobre el treball no remunerat que realitzen principalment les dones. L'Índex tampoc inclou altres dimensions importants, com l'ocupació del temps: el fet que moltes dones suportin la càrrega addicional de les cures i les tasques domèstiques els treu temps d'oci i augmenta el seu estrès i cansament físic. La propietat de béns, el suport per a la cura dels nens, la violència de gènere i la participació en la presa de decisions comunitàries tampoc es reflecteixen en l'Índex de desigualtat de gènere, principalment a causa de la disponibilitat limitada de dades.

3.3. QUINES FONTS DE DADES S'UTILITZEN PER CALCULAR AQUEST ÍNDEX?

L'Índex de desigualtat de gènere es basa en dades incloses en les principals bases de dades públiques internacionals: la taxa de mortalitat materna del Grup Interinstitucional per a la Estimació de la mortalitat materna de les Nacions Unides, integrat per l'Organització Mundial de la Salut (OMS), el Fons de les Nacions Unides per a la Infància (UNICEF), el Fons de Població de les Nacions Unides (UNFPA) i el Banc Mundial; la taxa de fecunditat de les adolescents extreta de la publicació World

Population Prospects del Departament d'Assumptes Econòmics i Socials de les Nacions Unides²; les estadístiques sobre els assoliments en educació que figuren en les taules de l'Institut d'Estadística de l'Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO) dedicades a aquesta qüestió i les bases de dades de Fang i Lee; la representació parlamentària aportada per la Unió Parlamentària Internacional; i la participació en el mercat laboral basada en els indicadors clau del Mercat de Treball de l'Organització Internacional del Treball.

3.4. QUINS CRITERIS S'UTILITZEN PER CALCULAR ÍNDEXS NO EQUIVALENTS A HOMES?

Els indicadors de salut reproductiva utilitzats en l'Índex de desigualtat de gènere no tenen indicadors equivalents per als homes. En aquesta dimensió, la salut reproductiva de les nenes i les dones es compara al que haurien de ser objectius socials, és a dir, que no hi hagi morts maternes ni embarassos d'adolescents. Això es deu al fet que la maternitat sense risc reflecteix la importància que la societat confereix a la funció reproductiva de les dones. La maternitat precoç, mesurada per la taxa de fecunditat de les adolescents, està associada amb més riscos per a la salut de la mare i el nen. Així mateix, les mares adolescents solen veure obligades a deixar l'escola i a exercir treballs poc qualificats. Els valors d'aquests dos indicadors per als homes s'han fixat en zero, que coincideix exactament amb el valor dels objectius socials en el cas de les dones.

3.5. QUINS INTERESSOS TÉ AQUEST ÍNDEX EN LES POLÍTIQUES DE CADA PAÍS?

L'Índex de desigualtat de gènere aporta dades sobre les disparitats de gènere en matèria de salut, apoderament i mercat laboral a 155 països. Pot ajudar els governs i altres interessats a comprendre les repercussions de les diferències en els assoliments

² Veure: [TAXA FECUNDITAT ONU](#)

realitzats per dones i homes. Els indicadors compostos destaquen àmbits que precisen d'una important intervenció política. L'Índex de desigualtat de gènere, igual que altres índexs compostos globals, està limitat per la necessitat de comparabilitat internacional, però es pot adaptar fàcilment per utilitzar a nivell nacional o local.

3.6. QUINS SÓN ELS PAÏSOS AMB MENOR DESIGUALTAT?

Islàndia porta des de 2009 situada al primer lloc de la classificació, aquest últim any ha vist com es deteriorava lleugerament el seu puntuació, fins als 0,8737 punts, és a dir, té una bretxa del 87,37%. Finlàndia, per la seva banda, amb 0,8450 punts, ha ocupat des de 2006 entre els tres primers llocs, igual que Noruega (que aquesta vegada ocupa la tercera posició (amb 0,842 punts), que el 2008 va aconseguir liderar la classificació.

3.7. I ELS QUE TENEN MÉS DESIGUALTAT?

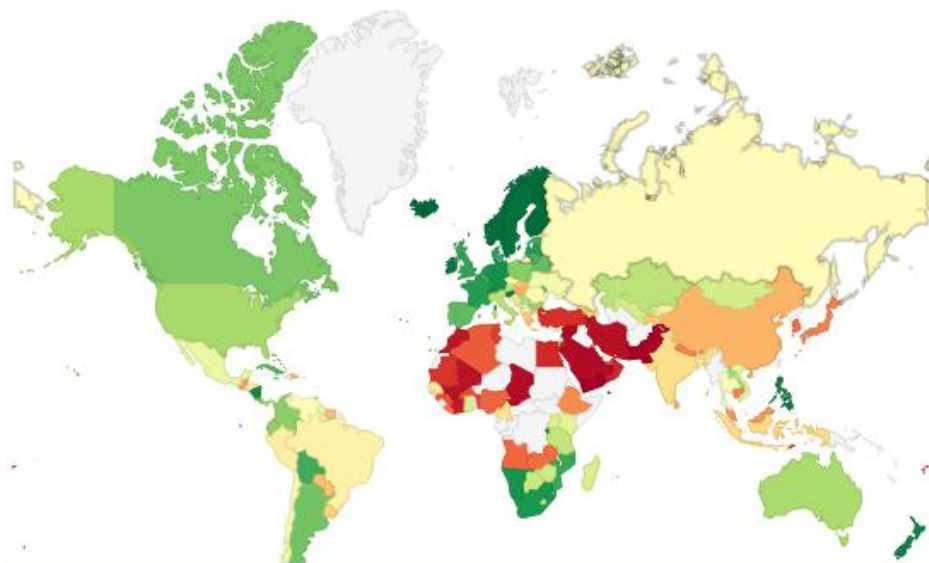
Iemen, en canvi, és l'últim país del rànquing, amb 0,5162 punts. Malgrat això, la seva situació ha millorat considerablement respecte a 2016, quan va obtenir 0,4840 punts. Just davant estan Pakistan (0,559 punts), Síria (0,5673 punts), Aràbia Saudita (0,5829 punts) i el Txad (0,5827).

Si s'analitza el pitjor i el millor comportament en l'últim any, es veu que el país que més ha augmentat la seva bretxa de gènere és Timor Oriental, nombre 125 de la classificació, seguit de Bahrain i l'Aràbia Saudita, mentre que el que més ha millorat ha estat precisament Iemen, al que li segueixen Guinea i Etiòpia.³

³ ÍNDEX DE DESIGUALTAT DE GÈNERE: <http://hdr.undp.org/es/content/%C3%ADndice-de-desigualdad-de-g%C3%A9nero>

4. LA DESIGUALTAT DE GÈNERE A ESPANYA

Espanya ocupa el lloc número 29 en la classificació de la igualtat de gènere i ha vist com aquest any ha perdut quatre posicions. En l'índex compta amb una puntuació de 0,7384 punts, un 0,48% menys que el 2015. Els millors llocs els ha ocupat el 2007 (va ser el número 10) i el 2010 i 2011 (en la posició 11 i 12, respectivament)



MAPA ÍNDEX DESIGUALTAT DE GÈNERE⁴



RANKING D'ESPANYA A NIVELL MUNDIAL SOBRE L'ÍNDEX DE DESIGUALTAT DE GÈNERE⁵

⁴ Mapa extret de

<http://www.expansion.com/economia/2017/01/07/5864d53746163fa1378b45f0.html>

⁵ Gràfica extreta de

http://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana?utm_source=expansion&utm_medium=chart&utm_campaign=articulo

5. QUÈ ES LA DISCRIMINACIÓ SEXUAL?

La discriminació de gènere, discriminació sexual o sexisme és la discriminació basada en el sexe de la persona que la pateix. Són tipus de sexisme, per exemple, el masclisme i el micromasclisme, que discriminen les dones front els homes, o també la discriminació de l'home en front la dona.

És un tipus de prejudici que altera l'objectivitat i impedeix apreciar les persones pels seus mèrits. Es pot referir a tres actituds subtilment diferents: Pensar que un sexe és superior a l'altre; creure que hi ha grans diferències entre homes i dones i per tant han d'estar reflectides en la manera de comportar-se en societat, com el llenguatge, les actituds sexuals o la llei; o tenir aversió a les dones (misogínia) o als homes (misàndria).

Les conviccions sexistes són una mena d'essencialisme, que sosté que els individus poden ser entesos (i sovint jutjats) en termes de les característiques del grup a què pertanyen. En el cas del sexisme el grup és el relatiu al sexe -"home" o "dona"-, tot assumint que tothom cau clarament a una de les dues categories.

6. HISTÒRIA DEL SEXISME ⁶

A la literatura medieval la misogínia era un tòpic molt conreat, per exemple Jaume Roig en l'obra "L'espill o Llibre de les dones". També l'actitud cavalleresca exalta i exagera la debilitat femenina.

La ciència, fins al segle dinou, donava una explicació biològica sobre la pretesa inferioritat femenina que feia que es considerés la discriminació com quelcom natural i n'impedia el canvi.

Al llarg de la història del patriarcat, més exactament, dels considerats temps històrics de la cultura occidental, a les dones se'ns ha impedit accedir, per diversos mitjans, als valorats com a nivells superiors del coneixement i de l'elaboració cultural, nivells que han estat reservats a homes vinculats, d'alguna fa al poder hegemònic. No obstant això, des finals del segle XIX, la progressiva alfabetització de sectors cada vegada més amplis de la població, necessària per a la implantació de la Revolució Industrial, va afectar no només als homes de les classes dependents, sinó també al conjunt de dones, encara que més lentament i amb notòries discriminacions que encara avui es poden percebre.

Des de l'any 1931 al mes de setembre, s'iniciava un debat entre les corts espanyoles de la Segona República sobre l'article 34, que després seria el 36 del text de la Constitució, que per aquest temps contenia el tema polític del dret al vot de la dona. Es discutia a Espanya amb cert retard que la dona comencés la seva emancipació a partir de l'exercici de la llibertat política. L'Església Catòlica va posar unes normes als espanyols inhumans que els canviaven la seva vida sexual i amargaven les seves existències. La

⁶ <https://creandopueblo.files.wordpress.com/2011/09/moreno-sarda-amparo-sexismo-o-androcentrismo.pdf>

dona havia de sotmetre sempre al seu marit i era considerada com "el repòs del guerrer".

Les seves funcions eren: tenir fills, tenir cura de les seves llars, i donar plaer als seus esposos.

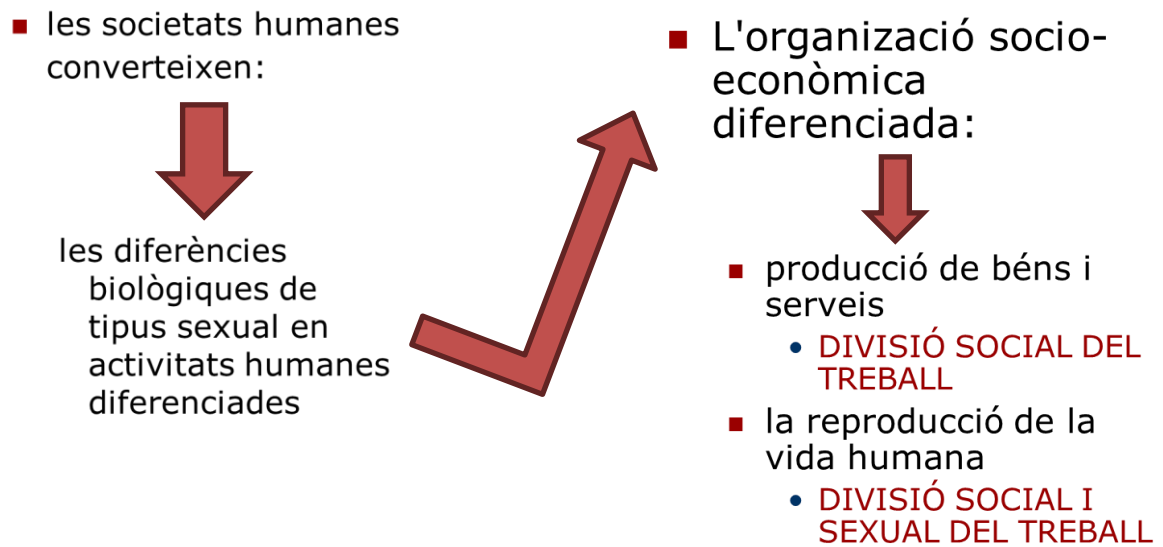
Una peça capital era "la dona a la cuina" en aquella societat infectada de superstició religiosa. Es va regular com a delicte l'adulteri gràcies al codi penal del 1944, també es va prohibir a les dones i als gossos l'entrada a les sessions de Borsa, i es va derogar la llei del divorci, és a dir, es va anul·lar o es va prohibir. La llei també castigava tota dona que utilitzés procediments per evitar la procreació i el Papa estava d'acord.

En aquells moments la llei exigia als homes autorització perquè les dones exercissin drets laborals, prohibia a les dones ser jutge, i també impedia a les dones subscriure contractes.

Davant totes aquelles costums, en el nostre avui polític l'actual legislació atorga una àmplia protecció a la dona, i també li dóna els mateixos drets i llibertats que l'home, tot i que encara queden alguns camins que recórrer, com la violència de gènere o la igualtat salarial. La violència de gènere és un fet sagnant i tots hem de lluitar fins que desaparegui. En aquest cas la llei no permet als maltractadors beneficiar-se de qualsevol tipus d'assegurança executat a causa de maltractaments, i del dret d'herència.

Actualment a les societats occidentals el poder legislatiu té la voluntat explícita d'evitar el sexisme però d'una manera privada encara són molts els que el segueixen practicant.

Aquí podem observar un esquema⁷ on es veu l'organització de la societat i les relacions de gènere:



⁷ <http://eolapaz3.blogspot.com.es/2012/11/historia-del-sexismo.html>

7. LA DESIGUALTAT DE GÈNERE EN LA ACTUALITAT

7.1. MÓN LABORAL⁸

Les dones contribueixen d'una forma molt notòria a les economies dels països, ja sigui treballant en empreses, al camp, com a cuidadores o emprenedores. La desigualtat laboral en el món i al nostre país és una realitat que ens està costant eradicar. Les conseqüències d'aquesta discriminació passen perquè les dones pateixin una contractació precària, la desigualtat en les prestacions per desocupació, desigualtat per accedir a llocs de responsabilitat dins de les empreses i una major taxa d'atur femení.

Tot això provoca que el gènere femení s'empobreixi cada vegada més, i la crisi econòmica no ha fet més que empitjorar aquesta situació. En realitat, en determinats grups d'edat, l'accés femení a la feina és molt complicat i això està provocant grans diferències entre gèneres.

Cada vegada resulta més evident que les dones estan sent perjudicades profundament i en major mesura que els homes per les mesures que s'estan adoptant. La crisi no només s'ha originat per les hipoteques escombraries, l'esclat de la bombolla immobiliària, la desregulació dels mercats financers i el regnat dels dictats financers sobre els polítics i econòmics, sinó que també respon a causes estructurals basades fonamentalment en l'increment de la desigualtat. Les polítiques d'austeritat, de contenció salarial, la disminució de les rendes en les llars, l'augment de l'endeutament i l'aprimament del sector públic intensifiquen i aprofundeixen les desigualtats. "L'austericidi"⁹ que s'està duent a terme sense tenir en compte la distinta posició en la qual es troben homes i dones en la nostra societat, està accentuant les desigualtats

⁸ Veure document [sessio teresa torns](#)

⁹ Austericidi: D'un temps ençà llegim i sentim a parlar d'*austericidi*, una paraula que expressa amb força l'aclaparament del ciutadà mitjà a causa de la crisi econòmica. El concepte que hi ha darrere és l'asfíxia econòmica de la població d'un país com a conseqüència de les mesures d'austeritat excessives aplicades pel govern.

entre tots dos sexes i contribuirà a l'augment de l'empobriment de les dones i de la discriminació que suporten. L'impacte de les rebaixes generalitzades de l'estat de benestar social, a través de les retallades socials i de la despesa pública en general, que s'estan efectuant de forma dràstica, devastadora, indiscriminada i d'esquenes a l'anàlisi de l'impacte de gènere, no tindrà el mateix efecte per a les dones que per als homes.

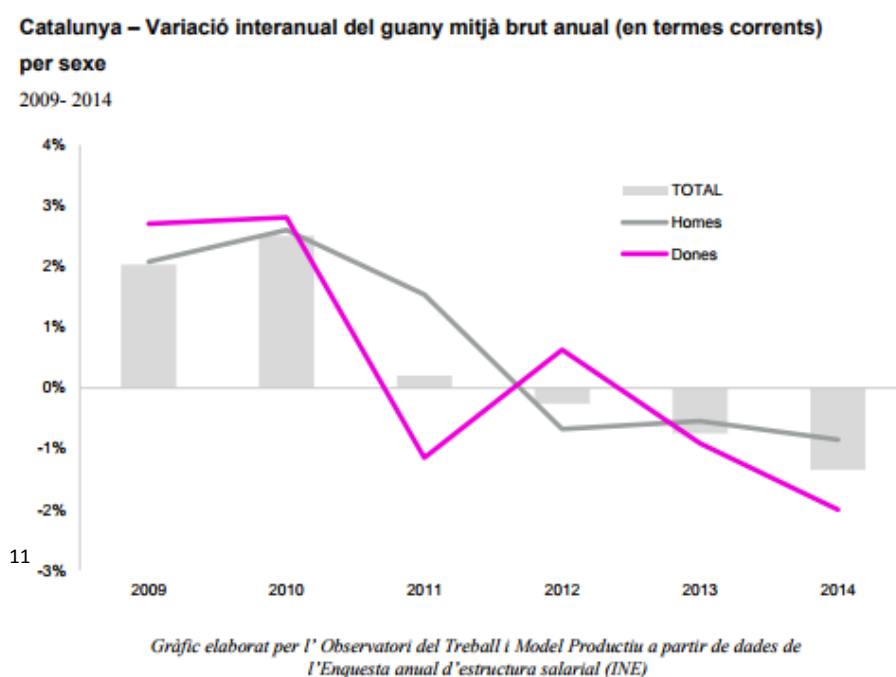
Els principals problemes i diferències que pateixen les dones al món laboral són les següents:

7.1.1. LES DONES COBREN MENYS

Al voltant d'un 50% de les dones del món tenen un treball remunerat, el que implica un augment respecte al 40% que hi havia als anys 90. Malgrat aquest increment, les dones cobren un 26% menys que els homes. Això suposa fins a 7.000 euros a l'any de diferència. Aquesta tendència, constaten les xifres del darrer informe del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones, «és una tendència que s'ha accentuat en darrer any».

A continuació, s'analitza l'evolució recent de les diferències salarials entre homes i dones, amb l'objectiu de conèixer quina ha estat la tendència en els últims anys i valorar l'impacte de la crisi econòmica en aquestes diferències. Per poder obtenir una sèrie anual comparable més detallada en aquest apartat s'han utilitzat els resultats que ofereix l'Enquesta anual d'estructura salarial de l'INE. Entre 2008 i 2014, els salaris van registrar un increment acumulat en termes corrents del 2,4%, que va ser el doble d'intens entre els homes (+4,2%) que en les dones (+2%). Si tenim en compte l'efecte de la inflació, els salaris anuals en termes reals van caure, en mitjana, un 7,1%, amb més intensitat en les dones (-7,5%) que els homes (-5,5%). Així doncs, les dones s'han vist més desfavorides per l'evolució salarial en còmput anual. Quant al guany per

hora3 i també en termes reals, la caiguda ha estat inferior (-2,5%) i ha afectat, en canvi, més els homes (-2,9%) que les dones (-1%). Per tant, la major reducció en el còmput salarial anual s'explica per una disminució en el nombre d'hores treballades (entre 2008 i 2014, la mitjana d'hores setmanals de la població ocupada assalariada que ha treballat es va reduir un 3,8% en les dones i un 2,8% en els homes, segons dades de l'Enquesta de població activa). Si enlloc de la variació acumulada, ens fixem en l'evolució any a any, s'observa una caiguda dels salaris anuals nominals a partir de 2012 que s'intensifica els anys 2013 i 2014, especialment en el cas de les dones.¹⁰



¹⁰ Font de les dades: http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-recursos/documentos/fragments_de_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf

¹¹ Gràfica extreta de: http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-recursos/documentos/fragments_de_coneixement/arxius/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf

7.1.1.1. PRINCIPALS CAUSES DE LA DESIGUALTAT SALARIAL

La diferència entre la remuneració del treball dels homes i de les dones té múltiples causes, que són complexes i estan interrelacionades, però en síntesi aquesta diferència pot ser conseqüència de:

- Una retribució diferent per a homes i dones que presenten unes mateixes característiques personals i professionals. Això és el que es coneix com a discriminació directa, atès que l'única variable observable que determina una remuneració diferent és el sexe.

- Una diferència salarial que s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones. Aquesta part de la diferència engloba el que es pot considerar discriminació indirecta, és a dir, l'efecte de criteris o pràctiques aparentment neutres que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre. A nivell general, la tradició i els rols de gènere condicionen el paper dels homes i dones en la societat i les característiques de la seva participació en el mercat laboral (temps de treball, elecció d'estudis i de professió...), amb el conseqüent efecte sobre els salaris.

Més en concret, entre els factors explicatius d'aquesta desigualtat salarial, cal destacar:

- La conciliació de la vida laboral i familiar i l'efecte sobre el temps de treball: existeixen diferències per sexe quant a conciliació de vida laboral i familiar, atès que les dones dediquen normalment més temps a les responsabilitats familiars (tasques de la llar i cura de familiars). Això provoca un menor nombre d'hores treballades i una major taxa de parcialitat entre les dones, així com una major sortida del mercat laboral, que també pot afectar les seves possibilitats de promoció professional.

- La segmentació horitzontal del mercat de treball, és a dir, la concentració femenina en determinats sectors, mentre que en d'altres la seva presència és pràcticament inexistent. Els sectors més feminitzats habitualment presenten salaris inferiors en comparació amb aquells que estan més masculinitzats.
- La segmentació vertical del mercat laboral: per una banda, les dones es concentren en els llocs de treball de qualificació més baixa i, per altra, tenen un menor accés a llocs de treball de major responsabilitat i es troben infrarepresentades en la part alta de la distribució ocupacional, motiu pel qual no accedeixen a nivells salarials tan elevats.
- Infravaloració de les feines i les capacitats de les dones: les feines realitzades majoritàriament per dones són percebudes com a feines de menor valor o que requereixen una menor capacitació quan es comparen amb feines de nivell equivalent que habitualment desenvolupen homes.

7.1.2. LES DONES SÓN LES QUE MÉS TREBALLEN A TEMPS PARCIAL

Les persones treballadores que realitzen una jornada a temps complet guanyen, de mitjana, un 39,3% més per hora que les que treballen a temps parcial (12,58 euros/hora i 9,03 euros/hora, respectivament), situació que també es reproduïx per sexe, si bé, en el cas dels homes hi ha més diferència que entre les dones quant a guany per hora entre els que treballen a temps complet i els que treballen a temps parcial. O dit d'altra manera, la bretxa de gènere entre els que treballen a temps parcial és menor (6,8%) que entre els que treballen a jornada completa (13,6%).

Aquestes dades, oferts durant la Conferència Internacional "Treball i Salut en la dona", organitzada per l'Institut de Sindicats Europeus (European Trade Union Institute, ETUI) ens parlen de la gran diferència en aquest règim de treball entre homes i dones de 15 a 64 anys.

Les dades fan referència a l'any de l'estudi, 2013, i a diferents països, entre els quals es troba el nostre. Segons les persones conferenciant, aquesta diferència tan gran es pot basar en la necessitat de conciliació de les activitats domèstiques, que encara se segueixen considerant tasca de les dones, que socialment tenen menors capacitats d'accés al mercat laboral.

Catalunya – Guany mitjà per hora, per sexe i tipus de jornada (€)

Any 2014

Tipus de jornada	Total	Homes	Dones	Bretxa salarial
A temps complet	12,58	13,35	11,54	13,6%
A temps parcial	9,03	9,48	8,84	6,8%
Total	12,08	13,05	10,97	15,9%

Font: Enquesta quadriennal d'estructura salarial de l'INE

12

7.1.3. LES DONES TREBALLEN MÉS HORES

Seguim amb les dades aportades durant aquest cicle de ponències, aquesta vegada parlant de les hores treballades pel gènere femení. Encara que, com hem descrit en el punt anterior, les dones treballin menys hores que els homes en l'àmbit formal, en realitat gasten més hores en tasques que no són d'oci. Així, les tasques de la llar també compten com a hores de treball, encara que no siguin pagades. En aquest sentit, les dones realitzen moltes més hores laborals que els homes, encara que no les paguin.

¹² Gràfica i dades extretes de l'INFORME DE DESIGUALTAT SALARIAL fet per la Generalitat de Catalunya. [Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf](#)

7.1.4. LES DONES PATEIXEN MÉS ASSETJAMENT LABORAL

En el cas del gènere masculí, aquesta pràctica disminueix com més alt és el nivell d'estudis del treballador, però aquesta tendència no és igual en el cas de les dones, que de fet es dispara en els grups de secundària i educació preuniversitària. Així, aquest és un factor determinant en les relacions laborals dels homes però no en les de les dones.

Un tipus d'assetjament que pateixen aquestes dones és l'assetjament sexual:

7.1.4.1. ASSETJAMENT SEXUAL¹³

Es tracta d'un comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles. Cal tenir en compte que el terme inadequat té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada correspon sempre a la persona que la rep. L'assetjament sexual és, doncs, la reiteració i la insistència en conductes sexuals no volgudes per la persona receptora i constitueix una forma d'abús que s'exerceix, generalment, des de posicions de poder jeràrquic, psíquic o físic, habitualment, en un àmbit laboral, docent, domèstic o qualsevol altre àmbit que suposi subordinació de la persona assetjada, si bé cada cop són més freqüents els casos entre persones del mateix nivell laboral.

¹³ Informació extreta de: [assetjament_sexual.pdf](#)

L'Organització Internacional del Treball (OIT) considera que perquè existeixi assetjament sexual s'han de donar tres situacions:

- Un comportament de caràcter sexual.
- Que no sigui desitjat per qui el rep.
- Que la víctima el percebi com un condicionant hostil a l'efecte del seu treball i el transformi en una situació humiliant per a ella.

7.1.4.1.1. CAUSES O MOTIVACIÓ

El problema té les arrels en el paper atribuït històricament a dones i a homes, tant socialment com econòmic i que, indirectament, afecta també la seva situació en el mercat de treball.

Ara bé, pot adoptar diferents formes, segons la motivació que l'impulsa:

- Els propis estereotips de relació de poder entre homes i dones del model patriarcal traslladats al món laboral.
- L'obtenció simple d'un benefici sexual. Constitueix un abús o xantatge (quid pro quo) si la resposta s'utilitza com a base per prendre decisions relacionades amb la formació professional o l'ocupació de la persona assetjada (renovació del contracte, promoció professional, millora de sou, etc.) o bé si condiciona les relacions laborals.
- L'assetjament psicològic. En aquest cas, l'assetjament sexual constitueix una eina més per aconseguir humiliar i degradar la persona.

- El sexe de la persona assetjada. Quan el fet que un determinat individu ocupi un lloc de treball que l'assetjador/a considera propi de l'altre sexe constitueix el desencadenant d'una situació d'assetjament sexual.
- La creació d'un ambient laboral intimidatori, humiliant i hostil. S'aconsegueix mitjançant bromes i comentaris ofensius i degradants de contingut sexual que no van dirigits a cap persona determinada.

7.1.4.1.2. CONDUCTES DE LA PERSONA ASSETJADORA

Els principals procediments a través dels quals exerceixen la seva pressió les persones assetjadores sexuals són:

- Comentaris sobre la roba
- Comentaris sobre el físic
- Mirades lascives
- Gesticulacions lascives
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb el treball (renovació de contractes, accés a la formació, millores de sou, etc.)
- Oferiments d'amistat i d'intimitat en moments personals delicats (separacions, divorcis, etc.)
- Acorralaments, grapejades, etc.
- Peticions clares de favors sexuals sota amenaça i/o coacció

7.1.5. GRAN BRETXA D'ACTIVITAT ENTRE ELS HOMES I LES DONES

Segons dades de l'OCDE, aquesta bretxa no és tan gran en els primers anys laborals de tots dos gèneres, però s'aguditzava en el moment en què la dona s'introdueix en l'etapa de maternitat. Així, aquesta bretxa supera el 25% a Espanya a partir dels 44 anys, una xifra superior a la mitjana europea, i el pitjor és que aquesta organització no preveu canvis significatius en els propers anys, una conclusió bastant desesperançadora.

A Espanya en el període 2010-2015, la taxa d'ocupació dels homes de 16 i més anys disminuí 2,8 punts i la de les dones va disminuir en 1,0 punts. Si s'analitza l'evolució per grups d'edat, el major descens en les taxes d'ocupació es va produir en la població jove (16 a 24 anys), en homes va baixar 7,4 punts i en dones va baixar 7,5 punts en el període 2010-2015.

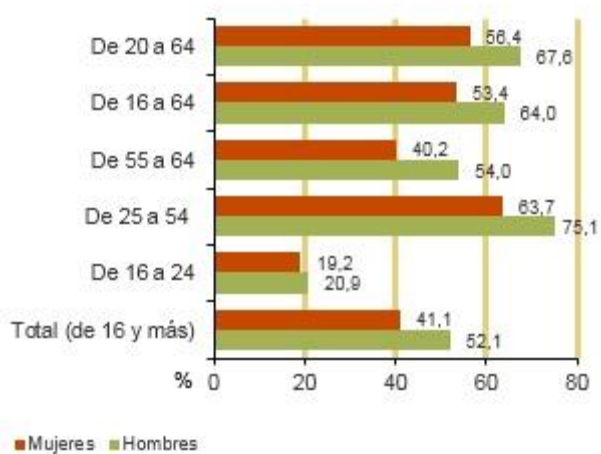
A Espanya l'any 2010, la bretxa de gènere (homes-dones) en les taxes d'ocupació de la població de 16 i més anys arribava a un valor de 12,8 punts. En el període 2010-2015 va disminuir 1,8 punts aconseguint un valor de 11,0 punts en l'any 2015; en aquest descens de la bretxa de gènere va influir de manera notable la menor taxa d'ocupació dels homes com a conseqüència de la crisi.

Per grups d'edat, el major descens en el valor de la bretxa de gènere en el període 2010-2015 es va produir en el grup de 55 a 64 anys (7,6 punts de descens), seguit de la població de 20 a 64 anys i del grup de 16 a 64 anys (ambdós 1,7 punts de descens).

L'any 2010 a la UE-28, el valor de la bretxa de gènere per a la població de 15 a 64 anys era de 11,9 punts, descendint a un valor de 10,5 punts en l'any 2015. L'any 2015 a la UE-28, la bretxa de gènere per a la població de 20 a 64 anys era 11,6 punts i per a la de 25 a 54 anys era de 11,5 punts.

El valor d'aquesta bretxa va ser de 10,5 punts per la població de 15 a 64 anys i de 13,2 punts per a la població de 55 a 64 anys. En els treballadors de més edat (55 a 64 anys) en l'any 2015 el valor de la bretxa de gènere a Espanya era de 13,8 punts i a la UE-28 era de 13,2 punts. A Espanya aquest valor ha baixat significativament des de l'any 2010, en què arribava a un valor de 21,4 punts.

Tasa de empleo según grupos de edad. 2015



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

14

7.1.6. LA DONA PATEIX MÉS DESOCUPACIÓ

Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística en relació a l'enquesta de població activa relativa al quart trimestre de 2016, la dona està al capdavant de l'atur al nostre país. Hi ha 2.142.700 dones en situació d'atur i la taxa d'atur en el sector femení del 20,25%, i 2.095.100 homes sense feina sent la taxa d'atur del 17,22%.

¹⁴ Gràfica extreta de:

http://www.ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&cid=1259925463013&L=0

7.1.7. LA DONA I ELS ROLS DE GÈNERE

Els rols de gènere tradicionalment s'han situat a la dona ocupant càrrecs relacionats amb la cura de la llar, dels fills o filles, o familiars. Aquesta idea preconcebuda sobre la tasca que pot exercir una dona, pot tenir molt a veure amb que la majoria d'empleats domèstics a nivell mundial siguin precisament dones. L'Organització Internacional del Treball assenyala que elles ocupen més del 80% d'aquests llocs.

7.1.8. LES DONES REBEN MÉS SALARIS MÍNIMS

Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística, el 15,2% de les dones ingressa només el salari mínim o fins i tot xifres menors, mentre que només un 5,6% dels homes es troba en aquesta situació.

7.1.9. MÉS DONES DEIXEN DE TREBALLAR DESPRÉS DEL NAIXEMENT DELS SEUS FILLS ¹⁵

El paper de cura de menors continua corresponent al gènere femení. Segons dades de l'INE, un 38,2% de les dones ocupades deixa el seu lloc amb el naixement de la seva descendència, mentre que aquesta acció només és duta a terme per l'7,4% dels homes, un costum que ve donada des de fa molts anys i que sembla que no canvia amb el pas del temps.

En aquest sentit, les polítiques de permisos influeixen en la diferenciació de rols de gènere, en tant que assumeixen la conciliació de la vida laboral, personal i familiar com una qüestió de dones.

¹⁵ Veure: [TREBALL.pdf](#)

Les polítiques de conciliació de mares i pares a Espanya es situa a la cua de les polítiques de la resta de països de la UE. En aquest sentit, l'aprovació a través de la Llei d'Igualtat de l'augment a quatre setmanes del permís de paternitat va suposar un petit avenç. Però mai no s'ha arribat a materialitzar, ja que davant la crisi, ràpidament va caure de l'agenda política la seva posada en marxa i s'ha ajornat durant tres anys consecutius.

A més, la crisi ha fet que menys homes facin ús del seu únic dret intransferible de conciliació i coresponsabilitat en el naixement del fill/a. Així, des del 2008, quan 52.778 pares van fer ús del seu dret, el número d'homes ha disminuït fins el 46.496 homes al 2012.

D'altra banda, en el gaudi del permís de maternitat, la llei estableix la possibilitat de, a excepció de les quatre primeres setmanes, cedir el gaudi del permís al pare. Ara bé, la realitat mostra que a Catalunya, el 98% de les persones que fan ús de les setmanes transferibles del permís de maternitat, són dones. Tan sols el fan servir un 2% dels homes (Catalunya, 2012)

Per últim, les excedències per cura de fills/lles, a les quals es poden acollir tant homes com dones són gaudides pràcticament només per dones. En onze anys, del 2000 al 2011, tan sols s'ha aconseguit baixar una mica més de 2 punts el percentatge de dones del total que s'acullen a aquest permís, passant del 96% al 93,8%.

7.2. LENGUATGE¹⁶

Per herència lingüística i costum de vegades no utilitzem el llenguatge de manera correcta per dirigir-nos per igual a homes i dones.

Es denomina llenguatge sexista a aquell que conté algun tipus de discriminació a un col·lectiu, que no es veu reflectit de forma gramatical en la forma de parlar o d'escriure. En el cas del castellà és freqüent veure com determinades expressions o frases es construeixen usant únicament el masculí o el sentit té tints de misogínia.

7.2.1. EL LENGUATGE ES UN REFLEX DE LA SOCIETAT?

Abans de començar a recomanar usos menys discriminatoris de la llengua cal tenir en compte que la llengua és un reflex de com actua una societat concreta. De fet, molts experts en lingüística consideren que cal fer importants avenços a la societat per poder veure un reflex d'això en la forma de comunicar-se dels seus membres.

Alberto Gómez Font, coordinador de la Fundació de l'Espanyol Urgent, opina que "alguns usos discriminen la dona, fins i tot inconscientment, perquè en la realitat la dona està discriminada". Soledad Puértolas, novel·lista i membre de la RAE, considera que el llenguatge reflecteix el sexisme de la societat en la forma de parlar del conjunt de la ciutadania.

¹⁶ Veure document: [ebook Lenguaje no sexista.pdf](#)

7.2.2. ALGUNS EXEMPLES DEL SEXISME EN EL LLENGUATGE

7.2.2.1. US DEL MASCULÍ COM GENÈRIC

Com dèiem, és molt habitual que s'utilitzi el plural masculí per referir-se a un col·lectiu o grup de persones. D'aquesta manera, és molt freqüent escoltar expressions com "els nens" per referir-se a un grup de petits o fins i tot com a adjectiu genèric per parlar d'una franja d'edat concreta. Altres exemples de l'ús de la forma masculina com a genèric poden ser "els professors", "els alumnes", "els ciutadans", els "electors" o "els veïns". Aquesta és una de les formes de llenguatge sexista més comuns i utilitzades.

7.2.2.2. DONES COM APÈNDIXS DELS HOMES

De vegades escoltem com es creen frases en què clarament se li dóna menys importància al gènere femení. Sobretot en els mitjans de comunicació o institucions, on se solen tractar aquests temes, veiem un important desajust entre el rol que se li dóna a la dona i l'home en una mateixa frase. És el cas de construccions com "els ambaixadors i les seves esposes" o "els treballadors i els seus dones ". Encara que ambdós no estiguin inclosos en el mateix grup, no és necessari introduir la segona denominació com un apèndix de la primera, discriminant un dels dos gèneres.

7.2.2.3. TRACTAMENT

És freqüent que a un home se li apliqui el tractament de "senyor". No obstant això, en el cas de les dones es fa una distinció entre "senyora", que es refereix a dones casades i "senyoreta", que s'aplica a les que es troben en una situació de solteria. fer-ho es considera una discriminació cap al gènere femení, ja que no és una informació que se li demani a l'home per referir-se a ell.

7.2.2.4. PROFESSIONS I CÀRRECS

Les dones que exerceixen determinades feines s'enfronten al problema que no se'ls denomina amb un adjectiu femení. se segueix fent referència a elles com "advocat", "metge", "arquitecte" o "diputat", tot i que hi ha termes en femení que són igualment vàlids.

7.2.2.5. US DE PROFESSIONS DE FORMA DESPECTIVA

En determinats contextos és comú veure com es fa referència a algunes professions en femení i altres en masculí, a causa de que majoritàriament estan ocupades per un o altre gènere. Per exemple, es parla de "els pilots" i "les hostesses", o "les netejadores", "les infermeres" o "els metges".

7.2.3. QUE PODEM FER PER EVITAR L'ÚS DEL LENGUATGE SEXISTA?

7.2.3.1. US DEL MASCULÍ COM GENÈRIC

El castellà és una llengua molt rica en substantius que defineixen col·lectius de persones. Per això, no cal utilitzar el masculí per referir-se a aquests termes. Emprarlos no només elimina el sexisme de la frase, sinó que enriqueix el teu vocabulari i permet una definició més afinada. Per parlar de "els nens" com a col·lectiu pots emprar termes com "la infància" o "la infantesa". "El professorat" o "l'alumnat" també són formes correctes per expressar un conjunt de membres d'un centre docent. Quan necessitis fer referència a un col·lectiu, la nostra recomanació és que pensis si hi ha algun terme que englobi el concepte sense necessitat d'utilitzar només la forma masculina. Amb la pràctica t'adonaràs que és més senzill del que creus i més enriquirà el vostre idioma.

Una altra possibilitat és que utilitzis les dues formes, per exemple, emprant un doble terme com "els nens i les nenes". Tot i que és correcte, utilitzar el substantiu col·lectiu és una forma d'estalvi lingüístic molt eficaç. Amb el pas del temps aniràs incorporant altres formes d'expressió i fins i tot canviaràs la manera de construir les frases per evitar aquest ús indegut del llenguatge.

7.2.3.2. DONES COM APÈNDIXS DELS HOMES

Potser aquest cas no sigui tan freqüent, però això no vol dir que no hi hagi una discriminació clara a l'hora de referir-se al gènere femení en determinades ocasions. És molt comú que s'utilitzin frases com "els treballadors i les seves dones" o "els ambaixadors i les seves dones". La solució a aquest ús indegut és molt senzilla, tot i que no s'ha de caure en l'error d'utilitzar només el substantiu masculí per a denominar al col·lectiu. Termes com "El cos diplomàtic" o "la població treballadora" poden ser fórmules d'èxit en aquests casos.

7.2.3.3. TRACTAMENTS

En l'anterior apartat et parlàvem de l'ús sexista de les denominacions a l'hora de dirigir-se a algú amb cortesia. Segur que alguna vegada hauràs escoltat això de "senyoreta", que es refereix a una dona soltera o que encara no ha contret matrimoni. fer aquesta distinció entre "senyora" i "senyoreta" no és més que una altra forma de discriminació sexista, ja que a un home no se li demana una explicació en aquest sentit, per això hem d'eliminar el segon ús per equiparar-lo al tractament masculí.

7.2.3.4. PROFESSIONS I CÀRRECS

Tradicionalment és habitual dirigir-se a les dones que exerceixen determinades professions utilitzant el substantiu masculí. "La advocat", "La bomber" o "la metge" són formes que denoten sexisme i que poden ser substituïdes per les seves formes femenines. "L'advocada", "La metgessa" o "la bombera" són fórmules igual de vàlides. A més, el canvi no és tan gran, així que pots començar a aplicar-lo des avui mateix.

7.2.3.5. US DE PROFESSIONS DE FORMA DESPECTIVA

Hi ha determinades feines que són més habituals entre un o altre col·lectiu.

De per si, és una forma de sexisme instaurada en la societat, ja que es considera que una dona pot no ser tan bona mèdica com a infermera o que els homes no són netejadors. Evidentment, existeixen treballadores i treballadors de tots dos sexes en els diferents sectors, però aquesta tendència es reflecteix també en el llenguatge.

Així, es parla de "els metges" per referir-se al col·lectiu, tot i que també hi hagi doctores, i "les infermeres" tot i que hi hagi també treballadors d'aquest tipus. Passa el mateix amb "els pilots" i "Les hostesses", dues formes molt usades en el sector aeri.

La llengua és un element canviant que s'adapta a les tendències de la societat. Totes les persones expertes rebutgen la seva estatisme, ja que flueix amb els canvis de les tendències comunicatives. Precisament per això, el llenguatge sol reflectir la forma d'actuar de la seva societat, i la nostra, per desgràcia, és una societat sexista. Tot i això, no tot està perdut. Cadascun nosaltres, com a parlants, podem fer un esforç per canviar aquestes tendències i adaptar-les a un entorn menys discriminatori.

7.3. PUBLICITAT (MITJANS DE COMUNICACIÓ)¹⁷

En societats complexes i molt tecnificades com la nostra, la publicitat està present de manera constant en la vida quotidiana. Els anuncis publicitaris són la manera de donar a conèixer tota mena de productes i béns de consum. Tenen com a objectiu convèncer les consumidores i els consumidors potencials perquè comprin un determinat article o servei. Utilitzen imatges atractives i idealitzades que posen en relació amb els suposats avantatges i qualitats d'allò que pretenen donar a conèixer.

La publicitat, per la seva presència permanent i l'enorme difusió que té, exerceix una influència considerable entre la població, no tan sols per afavorir el consum, sinó també com a divulgadora d'exemples a imitar d'estils de vida, tipus de relació, models de bellesa, etcètera. Però, a més a més, la publicitat recorre amb freqüència a l'ús d'una imatge femenina molt estereotipada, que sol representar en els rols més tradicionals o instrumentalitzar com un objecte de desig. A vegades, la subtilitat i la sofisticació de molts anuncis publicitaris fan difícil detectar el sexisme que transmeten veladament, encara que alguns senyals ens ho poden indicar.

7.3.1. QUINES CARACTERÍSTIQUES POT PRESENTAR UN ANUNCI SEXISTA?

7.3.1.1. BELLESA

Les dones són reduïdes a un objecte decoratiu usat com a reclam per a les vendes. Es presenta un ideal de cos femení d'acord amb uns criteris molt allunyats dels cossos reals de la majoria de la població. L'intent d'imitar aquests models de bellesa (especialment en les adolescents) pot promoure uns trets malaltissos que acaben incidint en l'aparició de diversos tipus de trastorns alimentaris.

¹⁷ Veure: [publicitat sexista.pdf](#)

7.3.1.2. SEXUALITAT

S'insinuen o s'utilitzen obertament les relacions sexuals com a reclam per vendre productes destinats especialment al públic masculí.

7.3.1.3. ROLS MASCULINS I FEMENINS

Les dones es mouen habitualment en els espais domèstics, representant mestresses de casa fent tasques de la llar o tenint cura de la família; els homes, per contra, no apareixen en aquestes situacions. Pel que fa a l'àmbit laboral, les dones mai no es veuen ocupant càrrecs de direcció o de poder (directores i empresàries), que són els que s'associen amb el prestigi social.

7.3.1.4. QUALITATS QUE S'ASSOCIEN A LES DONES

Les dones apareixen com a persones dolces, fràgils, sensibles, passives; mentre que els homes són forts, ràpids, agressius, intel·ligents i decidits.

7.3.1.5. LES RELACIONS ENTRE DONES

Aquestes relacions es mostren de forma distorsionada, i es basen en l'enveja i la competitivitat en comptes de fonamentar-se en l'amistat i la col·laboració.

7.3.1.6. FAMÍLIA

No apareixen models de família diferents del tradicional, tan presents en la societat, com ara famílies d'una mare sola o d'un pare sol amb fills i/o filles, parelles homosexuals, llars unipersonals...

7.3.1.7. INFÀNCIA I JOCS

Les joguines que es promocionen reproduïxen els estereotips sexistes: les unes són considerades exclusivament per a nenes (nines, adorns corporals, carretons de la compra, objectes per a neteja, etc.), i les altres, pròpies exclusivament dels nens (cotxes, pistoles, herois bèl·lics, ordinadors, construccions, etc.).

7.3.1.8. ÚS SEXISTA DEL LLENGUATGE

En general, als anuncis s'utilitza el masculí com a gènere universal per referir-se tant als homes com a les dones. La majoria d'explicacions sobre productes, i sobretot els consells, es donen a través de veus masculines amb la intenció que tinguin més autoritat i credibilitat.

7.3.2. QUE PODEM FER NOSALTRES?

L'argument que la publicitat és sexista perquè la societat també ho és contribueix a la pervivència de situacions de discriminació envers les dones.

- Els equips professionals de publicistes han d'assumir la seva responsabilitat i introduir imatges i missatges menys estereotipats i més respectuosos envers les dones.
- La societat en conjunt ha d'incrementar la consciència crítica. Però, a més, les persones podem denunciar, de manera individual, les pràctiques sexistes en la publicitat.
- Hem de procurar diferenciar l'ús del producte o del servei que adquirim de la imatge de la dona que l'acompanya o del missatge velat que ens proposa. I sempre podem decidir de no comprar allò que es ven a través d'una publicitat sexista o poc respectuosa envers les dones.

8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE ¹⁸

La violència masclista és definida per les Nacions Unides com aquells actes vers les dones i nenes que puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada. La Violència masclista, també és el terme que ha usat el legislador català per regular el marc normatiu en relació a la violència contra les dones.

8.1. HISTÒRIA DE LA DONA

La violència contra la dona és el resultat de mil·lennis de societats patriarcals. La ciència sempre ha sostingut que els nostres avantpassats van desenvolupar societats on la submissió de les dones i l'autoritat dels homes eren coses provades. De fet, la relació home-dona s'entén en termes de jerarquia i de domini més que en termes d'igualtat i d'ajuda mútua.

La nostra civilització està sostinguda sor la ideologia judeocristiana i la Bíblia que en explica com una dona, Eva, que va ser creada de la costella d'un home, Adam. Aquesta serà la imatge de submissió a la qual es veurà reduïda la dona.

¹⁸ Veure la enquesta de violència de la generalitat
http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/59470/ca/enquesta-violencia-masclista-catalunya-destapa-necessitat-dun-canvi-cultural-mesures-socials-lluitar-xacra-estesa.do

8.2. CARACTERÍSTIQUES DE LA DONA MALTRACTADA

Què porta a la dona a tolerar la violència conjugal?

- a) Víctima de l'altre, autodestrucció
- b) Fidelitat
- c) No voler adonar-se de la violència creixent
- d) Creu que l'agressor és un malalt i que necessita ajuda
- e) Sent que no té sortida
- f) Creu que la culpable és ella
- g) Creu que perdrà el seus fills
- h) Por a no poder mantenir els fills
- i) Dependència que creu impossible de modificar
- j) Negació dels insults i menyspreu
- k) Adaptació al vincle
- l) Creu que ella el farà canviar
- m) Minimitzar la situació de violència

8.3. CARACTERÍSTIQUES DELS HOMES MALTRACTADORS

1. Creences rígides basades en els "mites culturals" de la masculinitat o inferioritat de la dona.
2. Repressió emocional. Resolen els seus conflictes a través d'accions violentes.
3. Aïllament emocional.
4. Una baixa autoestima davant l'amenaça de pèrdua de poder, i intenten aconseguir-ho per la força.
5. Controlen la conducta de la seva dona amb coaccions (amenaces, abús verbal, acusacions d'infidelitat).
6. Són gelosos i presenten actituds possessives.
7. Minimitzen o neguen la violència.
8. Racionalitzen, no accepten l'autocrítica i projecten la responsabilitat en la provocació dels altres.
9. Manipulen els fills.
10. Presenten una dissociació entre el comportament públic i el privat.
11. Es resisteixen al canvi en no reconèixer la seva responsabilitat en la violència i no tenen cap motivació per canviar o demanar ajuda.
12. Només canvien o demanen ajuda quan l'actitud de la dona els demostra que no poden mantenir la conducta violenta i apareix la por a ser abandonats.¹⁹

¹⁹ Extret del llibre de Alberdi, I., & Marcos, L. R. (2005). *Violencia: Tolerancia Cero*. Barcelona.

8.4. QUÈ PODEM FER PER EVITAR LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE?

Les bones pràctiques en matèria de prevenció de la violència de gènere han de basar-se, segons les Nacions Unides, en els següents principis orientadors:

- ▶ Donar prioritat a la prevenció de la violència contra la dona en totes les polítiques i programes.
- ▶ Assignar en tots els sectors recursos específics per a les activitats de prevenció.
- ▶ Cercar suport polític per a inversions sostingudes a llarg termini en prevenció.
- ▶ Elaborar estratègies de prevenció que s'enfrontin les causes de la violència contra la dona, en particular la persistència dels estereotips de gènere.
- ▶ Determinar objectius clars, en els quals es defineixin què és el que es vol canviar mitjançant les estratègies de prevenció i com, establint un procés de seguiment i avaluació.
- ▶ Garantir que les perspectives i les veus de les dones, en particular òrgans governamentals, organitzacions no governamentals, organitzacions de treballadors i empresaris i líders comunitaris locals, per elaborar estratègies inclusives eficaços.
- ▶ Compromet proactivament als homes i els nens en l'elaboració i l'aplicació d'estratègies per a la prevenció de la violència masculina contra la dona.
- ▶ Fer èmfasi que la violència contra la dona és inacceptable i la seva eliminació és una responsabilitat pública.
- ▶ Promoure la seguretat de les dones, en cas necessari modificant els ambients físics.
- ▶ Garantir que els esforços de prevenció siguin holístics.

8.5. LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE A CATALUNYA EN NÚMEROS (2017)

Violència masclista en l' àmbit de la parella (dades primer semestre)

	1r trimestre	2n trimestre	TOTAL
Fets principals (sense trencaments de condemna)	2.755	3.103	5.858
Trencaments de condemna	384	416	800
Denúncies	3.069	3.428	6.497
Detinguts majors d'edat	1.249	1.488	2.737
Detinguts menors d'edat	6	11	17
Total detinguts	1.255	1.489	2.744
Víctimes ateses	3.072	3.473	6.545

20

La directora del Programa de Seguretat contra la Violència Masclista, Alba Garcia, ha explicat que els resultats de l'enquesta demostren que els casos de violència masclista que es denuncien són només la punta de l'iceberg d'un problema social molt més profund i que no només es produeix en l'àmbit privat, sinó també en els espais públics i en l'àmbit laboral.

1 de cada 4 dones ha patit una agressió masclista d'especial gravetat al llarg de la seva vida.

Més d'un 80% de les dones que han patit fets que consideren delictius, la majoria a mans d'un home del seu entorn, no ho denuncien.

En l'àmbit de la parella i ex-parella, prop de 70.000 dones residents a Catalunya es consideren maltractades el darrer any.

En l'àmbit laboral, un 4% de les dones que han treballat per compte d'altri s'han vist obligades, algun cop al llarg de la seva vida, a deixar la feina a causa d'un assetjament sexual i un 5,2% han estat objecte d'acomiadaments sexistes.

²⁰ Dades extretes del departament d'interior de la generalitat de Catalunya a l'any 2017.

En l'espai públic, un 12,2% han patit algun tipus d'agressió sexista al carrer l'any passat, de les quals el 3,2% assenyala que els fets li van produir un impacte psicològic intens.

Augmenta el retret social cap a la violència masclista, tot i que les dones són més pessimistes que els homes pel que fa als progressos assolits.

És la primera vegada que es fa una enquesta específica sobre violència masclista a Catalunya, amb 14.122 dones i 1.501 homes entrevistats, i amb voluntat de continuïtat, per tal de visualitzar el fenomen, conèixer-ne l'evolució en els pròxims anys i fer polítiques públiques més efectives²¹

²¹ Veure http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/59470/ca/enquesta-violencia-masclista-catalunya-destapa-necessitat-dun-canvi-cultural-mesures-socials-lluitar-xacra-estesa.do

9. PART PRÀCTICA

9.1. ANÀLISI DE PUBLICITAT SEXISTA

9.1.1. PRIMER ANUNCI: VIDEOJOC “IMAGINA SER MAMÁ”, D’UBISOFT



- Objecte: Un videojoc per a nens petits.
- Suport: Una dona amb uns bebès.
- Variants: La dona representa ser la mare d'aquests nens petits i fa veure que els cuida.
- Significat global: Amb aquest joc, els nens podran simular ser aquesta dona i cuidar els seus propis fills.

Si analitzem aquest anunci podem observar com s'intenta vendre el paper de mare com una dona que cuida dels seus fills i d'aquesta manera s'està estereotipant aquest paper de mare.

L'anunci utilitza la imatge d'aquesta dona per tal de que els nens, o, en aquest cas, basant-nos en l'anunci, les nenes puguin jugar a un videojoc en el qual elles mateixes fan aquest paper de mare i cuiden els seus fills.

La idea que mostra aquest anunci es sexista ja que no mostra la pluralitat que hi ha a l'hora de cuidar als fills, ja que tant pot ser un home com una dona els encarregats de cuidar els seus fills i no només es la feina de la dona fer-ho.

Per tant, aquest anunci es un clar exemple d'anunci sexista, que discrimina a la dona i mostra una idea masclista.

9.1.2. SEGON ANUNCI: JOIES DE LA MARCA "NATAN"



- Objecte: joies.
- Suport: un home i una dona.
- Variants: en la primera imatge, l'home sosté una caixa tancada i la dona està asseguda amb les cames creuades. En la segona imatge, l'home mostra el contingut de la caixa, una joia, i la dona es troba asseguda amb les cames obertes.
- Significat global: les joies que ofereix la botiga aconseguiran que la dona estigui contenta.

En aquest cas, l'anunci ens transmet un missatge: amb una joia ho aconseguies tot d'una dona. Aquest tema s'ha transformat en un dels estereotips que envolten les dones i la publicitat no ajuda pas a dissoldre'l, sinó que més aviat el promou. L'anunci arriba a l'extrem de transmetre que regalant una de les seves joies (ja siguin anells,

penjolls, arracades, etc.) es pot aconseguir que una dona es mostri disposada a tot, oberta a tot allò que l'home vulgui, com fins i tot obrir-se de cames.

Per tant, aquesta publicitat ens mostra com a conclusió que l'home pot controlar a una dona a través de regals i joies, presentant a aquesta com algú materialista o caça tresors.

9.1.3. TERCER ANUNCI: RON BARCELÓ



- Objecte: Ron Barceló.
- Suport: una dona.
- Variants: la dona es mostra semi-nua en una platja tropical.
- Significat global: el Ron Barceló és l'autèntic, el que gaudeix del millor sabor.

L'anunci utilitza una dona per atraure l'atenció. Es tracta d'una dona sensual, una dona que provoca el desig. La intenció de l'anunci és comparar el producte, en aquest cas una beguda alcohòlica, amb una dona i ho fa amb un eslògan: "Este oscuro objeto de deseo". Els dos són objectes de desig, una provocació. De la mateixa manera que

l'alcohol pot ser un desig de tot home, també ho és la dona (i més, si aquesta es troba semi-nua). Per tant, tan dona com beguda són objectes destinats al plaer, segons el que vol transmetre l'anunci.

Per acabar de lligar l'anunci, es serveix d'un segon eslògan: "Auténtico sabor dominicano". Per donar força a aquest segon eslògan, situa la dona en un lloc exòtic (el mar, les palmeres, etc.), la qual cosa també la converteix en una dona exòtica que respon al "autèntic sabor dominicà".

En aquest anunci, s'entén a la dona com un objecte destinat al plaer i al qual se'l pot tastar i gaudir, de la mateixa manera que amb l'alcohol. El problema és que la dona no és una botella d'alcohol; és una dona, una persona.

9.1.4. QUART ANUNCI: MEDIAMARKT



- Objecte: objectes d'audiovisual (televvisions segurament).

- Suport: dues noies.

- Variants: les noies duen roba escotada, es mostren somrients i enfocades cap a un partit de futbol.

- Significat global: amb els productes d'audiovisual que ofereixen els clients podran veure el partit millor que mai i amb gran qualitat.

L'anunci utilitza l'escot de la dona, la "delanteras", per comparar-lo amb els jugadors del partit. S'utilitza un joc de paraules: la paraula "delanteras" substitueix a la paraula "delanteros", que són aquells que realment juguen el partit i aquells que realment

seran vistos pel client a través de la seva nova televisió. Tanmateix, la provocació de l'escot d'una dona atrau més clients que no pas si en el seu lloc hi possessin un jugador. A més a més, tenint en compte la societat, aquest anunci es dirigeix principalment a la població masculina. Per aquest motiu, s'utilitza a una dona per tal d'atraure els clients.

El joc de paraules també podria tenir un altre sentit. El fet que el client pugui veure "las mejores delanteras" pot voler transmetre, a més a més, que la televisió sigui de gran qualitat d'imatge i que hom, fins i tot, pot arribar a veure detalladament el públic i els jugadors, arribant al punt de poder contemplar perfectament les animadores.

En ambdós casos, s'utilitza la figura de la dona per representar el desig i per crear-lo, la qual cosa converteix l'anunci en un anunci sexista.

9.2. ENTREVISTA A MARIA HERRERO

Per tal de tractar de primera mà el tema de la desigualtat vaig anar a l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona²² per tal de concedir una entrevista a Maria Herrero Canela tècnica directora en aquesta oficina. Aquesta va ser l'entrevista:

Quins creus, segons el teu punt de vista, els motius principals per els que hi existeix aquesta desigualtat de gènere?

Les estudioses antropòlogues parlen de patriarcat i hi ha una autora anomenada Valcàrcel que parla del miratge de la igualtat en el qual descriu com després de la onada feminista del 1970 i la integració de les dones en el mercat laboral s'estableix un estat d'opinió en el qual la igualtat seria una cosa com ja aconseguida, i en aquest context hauríem crescut la majoria de les nostres generacions entre la meva i la teva, i aleshores en aquest context es suposava la igualtat real perquè en general bona part dels drets ja estaven constituïts oficialment en la legislació i els drets humans, protegir les constitucions, i les legislacions bàsiques recollien la igualtat de gènere. L'estat d'opinió general ha estat molt de temps negant les desigualtats en el nostre context occidental quan de fet moltes de les desigualtats continuen existint, per tant, es parla d'aquest miratge de la igualtat en el qual haurien crescut totes aquestes generacions.

I jo penso que nosaltres no vivim del tot en un context en el qual es justifiquin les desigualtats sinó que vivim en un context en el qual molta gent nega l'existència de les desigualtats.

A més jo crec que ens ha passat a totes, que gent molt conscienciada, ens sorprenem molt de situacions de desigualtats que potser mai hauríem pensat que succeeixen fins i tot en els contextos aparentment igualitaris. Si que existeixen posicions molt extremes que justifiquen les desigualtats, en l'església, com alguns bisbes que no fan tant que estan publicant coses i a Europa es deia que la desigualtat no només era en l'àmbit del

²² Veure: <http://www.diba.cat/es/web/dones>

treball i es va voler recollir un índex que recollís tots els aspectes de la societat. A Europa²³ i a Catalunya²⁴

A partir d'aquí parlem de Silvia Federici²⁵ aquesta dona, tornant a la teva pregunta inicial, és de la perspectiva que diu que les desigualtats estan arrelades al context econòmic i cultural i ella es remunta fins a l'edat mitjana, amb la bruixeria i la persecució de les dones amb saber i poder. I el tema de la Unió Europea en aquest context més liberal parla d'un estudi que diu que quasi un 40% de la població pensa que l'estat prioritari, que no vol dir únic, de les dones és l'espai domèstic, per tant, en aquest context el que està clar és que hi ha molts pensaments que estan arrelades.

Des del punt de vista institucional, per tant, les desigualtats no haurien d'existir perquè els drets humans diuen que no existeixen. Des del meu punt de vista personal, la desigualtat de gènere està profundament integrada en la nostra educació més primerenca, propera i emocional dels primers anys de vida i després estan recolzades per tot el sistema econòmic i social en el que vivim, per tant és molt profund, de fet una de les preguntes que sorgeix en el feminisme al llarg dels anys és perquè no avancem, perquè no avancem? I per mi la resposta aniria per qui, perquè és una cosa profunda, de com ens anem construint les persones, homes i dones.

²³ Consultar GEnde EIGE <http://eige.europa.eu/>

²⁴ Veure: http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302_Indicador-igualtat-de-genero.pdf

²⁵ Documental de Silvia Federici per a la revista Cont5exto <http://ctxt.es/es/20171206/Politica/16561/que-hacer-documental-Federici-Trump-EUU-entrevista-ctxt.htm>

Que fàries per tal de conscienciar a la gent i aturar aquesta desigualtat present en la societat?

Sincerament no ho sé. Treballo aquí per no et ser donar la resposta personalment, des del meu punt de vista.

Potser, alguna cosa que faria seria treballar amb els infants per tal d'educar-los sense desigualtats i alhora establiria frens a les situacions de desigualtats que son molt bèsties, tots els temes de violències, totes les coses que puguem constatar que estan fora de la llei, però sent conscient que les desigualtats de gènere estan tant incloses en la forma en què ens construïm, que no és un problema que es pugui resoldre en una generació , si no que es necessita molt més temps i voluntat.

Quines mesures hi existeixen actualment per tal d'evitar la desigualtat?

Fem plans locals (que des de la conferència de Pequín que intenta introduir la perspectiva "mainstream" o "transversalidad") des de la diputació per conscienciar a la població per tal d'evitar aquestes desigualtats, es fan plans d'ajuda als municipis per la igualtat local, també fem plans interns dels ajuntaments i nosaltres també tenim un, per tant, ens revisem en la nostra organització els salaris, els complements de sous, que veiem com els homes en cobren més que les dones, d'aquests complements, els horaris, qui es demana les excedències, qui es demana els ajuts, els permisos, etc. I intentem posar mesures per millorar el llenguatge sexista que a vegades les pròpies organitzacions utilitzem.

També tenim plans d'intervenció en matèria de violència masclista, i això vol dir que com és una competència local donar la primera atenció a la gent que pateix aquesta violència fem tant com prevenció com ajudar als ajuntaments a que la facin, l'actuació i la recuperació de les dones que ha patit violència i, de fet, són uns plans que no acaben de tenir tot el suport que deurien.

Des d'aquí també tenim temes LGTBI, que també reclamen drets d'igualtat i visibilitat.

Aquests serien els tres principals programes que ofereix la diputació als ajuntaments per tal de conscienciar a la gent i aturar aquestes desigualtats. Ens en sortim o no ens en sortim, no ho sé. Ara, estem en un moment on rebem bastantes estudiants que estan fent projectes sobre temes d'igualtat de gènere o feminisme, i això no passava fa uns anys.

Perquè és tant important considerar els drets de les dones com drets humans?

El posar-ho en el context de drets humans, ens dotem de la mateixa dignitat i de la mateixa importància del problema que altres temes que han mogut moltes persones com és la defensa dels drets civils. Per tant, ens col·loca en l'agenda d'una manera prioritària, perquè els drets humans és un tema prioritari. Per tant, per això penso que és molt estratègic, és molt important considerar els drets de les dones com a drets humans perquè ens porta també a tota la història de defensa de drets i tota la tradició de defensa de drets en el món, que és una tradició de lluita i de com es fan les coses, de com interseccionem lluites, aquesta interseccionalitat és un tema molt important ara mateix en el feminisme. La idea és que no tenen els mateixos problemes les dones gitanes ni les dones que venen d'un context socioeconòmic més ajustat o d'Àfrica, i que hi ha situacions de desavantatge que es van encreuant per això la paraula intersecció.

Una de les persones que parla més d'aquest tema és l'Àngela Davis que va venir fa uns dies a parlar al CCCB²⁶ que inicialment va ser una activista dels drets civils a la època dels anys 70.

Creus que la població de Catalunya és realment conscient de que existeix aquesta desigualtat?

Les enquestes que fa el CIS cada poc, que és una enquesta d'opinió política i de quins son els temes més importants al país, que normalment és l'atur i la corrupció; però entre aquestes preguntes sempre surt el tema de la desigualtat i la violència de gènere i això preocupa a un 0,1% de la gent a Espanya. Sempre quedem en un lloc molt petit i jo sempre ho miro perquè soc la que fa el tractament de dades aquí, però es que no hi ha manera, fins i tot quan ha hagut algun assassinat horrorós. Per tant, cal veure la enquesta de violència de la generalitat.²⁷

Per tant, la gent cada cop va sent més conscient i estem en un moment d'èxit després de passar uns anys 80 i 90 en els que el pensament majoritari, que no vol dir que fos la veritat, era que la igualtat ja existia i que en tot cas tenia petits residus. Actualment hagi ha una consciència més extensa de que si no es fan coses positives, més o menys extremes, aquestes desigualtats no es poden reduir.

Que això sigui molt molt general, no ho sé, perquè ens trobem aquestes enquestes que diuen que molta gent pensa que si si, igualtat però que el lloc prioritari de les dones és l'àmbit domèstic.

²⁶ Veure <http://www.cccb.org/ca/multimedia/videos/la-revolucio-avui/227656>

²⁷ Veure http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/AppJava/notapremsavw/59470/ca/enquesta-violencia-masclista-catalunya-destapa-necessitat-dun-canvi-cultural-mesures-socials-lluitar-xacra-estesa.do

Es diu que cada cop defensem més la igualtat, però personalment creus que és real això?

Crec que molt menys del que s'hauria de fer. Per exemple, moltes dones de la meua generació que han tingut problemes d'inserció laboral que son dones molt formades i que totes tenen contractes i sous, encara que molt menys del que es mereixen. En general la gent es culpabilitza, diuen: "vaig deixar de treballar durant tres anys perquè tenia un crió". I dius però si estem totes iguals i com us culpabilitzeu? Això no és tant una opció vostra com un context de desigualtat. Per tant, crec que som poc conscients en general de les desigualtats i les generacions més joves que han crescut pensant que no hi havia desigualtats doncs no ho sé, perquè us veig molt potent i amb molta empena.

Però sincerament no ho sé, es a dir, el que si que he après al llarg dels anys és que com que nosaltres estem a dintre com a persones, i de fet jo i totes les meves amigues ens hem criat dins d'aquest context no sabem quina part de les nostres propostes tant institucionals com més personals estem fent bé o quines estem pifiant.

Per exemple, a mi em sobten molt les mesures i propostes des de moviments feministes que van en la línia dels essencials femenins, clar com tots aquests treballs de bruixeria, la lluna, tirar les cartes,... i t'ho expliquen i t'ho justifiquen molt bé dient recuperant espais que eren tradicionalment femenins com aquestes bruixes, receptes de plantes medicinals,... i posar en valor tota aquesta genealogia i història de les dones que ha quedat oculta, però a mi em xoca perquè sempre em pregunto és que en un context de suposada igualtat que no sabem com serà, no sabrem que serà masculí o femení.

Per tant, de les propostes que estem fent ara més o menys coherents amb les línies feministes, quines tindran efecte al llarg dels anys no és tan fàcil saber-ho perquè no és només que siguin lògiques, ja que el món és molt complicat i les influències són moltes.

Per exemple, durant els anys 80 i 90 a Espanya es va defensar com a gran cosa la sortida de la dona de casa i el treball. Actualment, molt feminismes estan criticant això perquè es van carregar amb dobles jornades de feina i alhora va permetre que baixessin els salaris i que actualment es necessitin dos salaris mínim per mantenir una llar, per tant, hem perdut els treballadors i les dones. I, per tant, el que en el seu moment era el mantra del feminisme ha tingut moltes conseqüències inesperades com en un context amb unes crisis enormes que han afavorit aquesta baixada de salaris.

Actualment, es parla molt més obertament de les violències masclistes, i es veu no com una diferència sinó com una jerarquia, és a dir un a sobre de l'altre i això ho tracta molt bé una senyora que es diu Pamela Valeciano.

Quins son els exemples més clars de desigualtat que hi ha en els diferents aspectes de la societat actualment?

Per mi, l'exemple més clar desigualtat és la violència, es adir, només exercim violència contra els col·lectius que podem (negres, pobres, dones,...) de fet, jo ara si que soc molt personal, jo quan era jove de vegades feia la broma de dir "Aix... he nascut dona a Barcelona, però almenys no soc negra!". Es a dir, hi ha situacions que et col·loquen en altres molt més desiguals i difícils i després veus tot el muntatge teòric que es fa sobre la matèria i totes les estadístiques que es fan al voltant d'aquest tema.

Després, un altre clar exemple és la pobresa, però la pobresa que no es veu, es a dir, son les dones les que som usuàries dels serveis socials, són les llars monomarentals, que són un 30% de les llars, les que tenen menys ingressos i treballen més hores, son les dones les que tenen salaris més baixos, són les dones les que tenen situacions de salut percebuda, és a dir les dones viuen més anys però amb condicions de vida pitjors.²⁸

Una de les coses que intentem és recollir totes les dades desagregades per sexe i edat, però per exemple les dades d'atur que treu mensualment la generalitat no es pot disgregar tot alhora i quan jo ho aconseguixo fer amb dades agafades amb pinces em surt que les dones joves teniu molt menys atur, treballeu molt més i teniu una bona inserció laboral que es manté fins als 40 anys però que després decau i a partir dels 45 anys les dones tenim unes dades d'atur esgarrifoses que moltes dobla i, fins i tot, triplica a la dels homes que implica pensions en el futur molt baixes i a més les dones que ho estan vivint ho justifiquen.

²⁸ Consultar OBSERVATORI IQ <http://iqobservatori.org/>

10. CONCLUSIONS

Doncs bé, després d'aquest any d'investigació he arribat a la conclusió de que, tot i que la societat actual és conscient de que existeix la desigualtat de gènere, realment no saben que aquesta està molt més present del que sembla.

Tal i com es pot veure al llarg del treball, l'àmbit on es presenten més desigualtats i que, per tant, encara cal fer molta feina institucional i personal, és en el treball ja que, com es pot veure, les dones, encara que cada vegada menys, segueixen cobrant menys que els homes i tenen unes condicions laborals pitjors.

Encara que el fet de que en el treball hi hagin més desigualtats que en altres sectors no treu importància al sexisme que presenta, tal com s'ha pogut observar, la publicitat d'avui dia, que descriu a la dona com un mer objecte sexual per tal de cridar l'atenció i incentivar el consum dels productes que anuncien.

L'altre àmbit que també pren molta importància quan parlem de la desigualtat de gènere i el sexisme és el llenguatge ja que, després d'haver investigat sobre aquest àmbit, es veu molt clarament que, encara, el nostre vocabulari i la utilització de la llengua situa a la dona en una posició inferior a la de l'home i això es pot percebre si es presta una mica més d'atenció a la manera que tenim de parlar durant el nostre dia a dia.

Això em porta a pensar que encara hi ha molt per fer, ja que hi ha coses que pensava que no serien tan notables però que he acabat descobrint que, avui dia, per desgràcia segueixen passant.

Per tant, convido a que tots intentem fer alguna cosa, per poca que sigui per tal de fer que la mentalitat de les generacions futures vagi creixent sense que les desigualtats estiguin presents en aquestes. Encara que, realment, qui ha de mirar més per tal d'aconseguir un estat igualitari per a tots han de ser les institucions, ja que elles son les que poden modificar la manera d'educar i, per tant construir a les persones amb uns pensaments igualitaris, ja que l'educació que reben als primers anys és la que realment marca la seva manera de pensar.

El principal problema que existeix actualment és que aquestes institucions donen molta més importància a altres temes i, per tant, això queda en segon pla, tot i que, com hem pogut veure, el paper de la igualtat home-dona és un concepte que està inclòs en els drets humans. Però, pel que sembla hi ha coses més importants per ells avui en dia.

Finalment, espero que aquest treball serveixi per què la gent que ho llegeixi pugui adonar-se'n de totes les desigualtats que presenta la nostra societat i tot el què encara està per fer, que no és poc.

En conclusió, a partir d'ara, intentem fer alguna acció per tal d'evitar les desigualtats de gènere que encara estan molt presents en el nostre entorn. Tant si ets un empresari, intentant aconseguir la màxima igualtat en el teu treball; com si ets un treballador o un estudiant, fent un ús adequat del llenguatge que emprem durant el nostre dia a dia. D'aquesta manera, aconseguirem, poc a poc, construir una societat cada cop menys desigualtaria.

11. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

- Alberdi, I., & Marcos, L. R. (2005). *Violencia: Tolerancia Cero*. Barcelona.
- Barcelona, U. A. (n.d.). *Guia per a l'ús no sexista*. Retrieved from http://www.uab.cat/Document/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2,0.pdf
- Catalunya, G. d. (2017). *DADES SOBRE VIOLÈNCIA MASCLISTA* . Retrieved from http://interior.gencat.cat/web/.content/home/030_arees_dactuacio/seguretat/violencia_masclista_i_domestica/estadistica_sobre_violencia_masclista_i_domestica/dades_violencia_masclista_dones/any_2017/Dades-VM-2017.pdf
- Catalunya, G. d. (n.d.). *Enquesta Desigualtat de Gènere*. Retrieved from http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/docs/2010/12/10/13/25/1ddb3333-1726-4611-b249-155bb917bd07.pdf
- Caterberg, A. K. (sense data). *Maltractament, un permís mil·lenari*. Intermón Oxfam.
- CIS. (2016). *Tasas de Empleo*. Retrieved from http://www.ine.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D1_1_Tasas_de_empleo.pdf&blobkey=urldata&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1259925463013%2F74%2F1.1+Tasas
- Direcció General d'Igualtat. (n.d.). *L'assetjament sexual a la feina*. Retrieved from http://governacio.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documents/politiques_socials/arxius/assetjament_sexual.pdf
- Dona, C. d. (n.d.). *Publicitat Sexista*. Retrieved from <http://www.lh.cat/gdocs/d7154044.pdf>
- Dona, I. B. (n.d.). *GUIA PRÀCTICA CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE*. Retrieved from http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/caib0014.dir/caib0014.pdf

- España, L. N. (9 de Marzo de 2015). *Los 8 datos más impactantes sobre la desigualdad de género*. Obtenido de <http://www.lne.es/sociedad-cultura/2015/03/08/los-8-datos-sobre-desigualdad/1723882.html>
- Fuertes, E. (sense data). *Eolapaz*. Recollit de Historia del sexismo: <http://eolapaz3.blogspot.com.es/2012/11/historia-del-sexismo.html>
- Lleida, U. d. (sense data). *APRENGUEM A RECONÈIXER LA PUBLICITA SEXISTA ESTÀTICA*. Recollit de http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/ca/2013-06-30-11-12-10/aprenguem-a-reconeixer-la-publicitat-sexista/item/download/24_525063d4439d5990cc87458213fea070
- Mayo, M. G. (s.f.). *Expansión*. Obtenido de Mapa de la desigualdad de género: así es la brecha entre hombres y mujeres en el mundo: <http://www.expansion.com/economia/2017/01/07/5864d53746163fa1378b45f0.html>
- Oxfam, I. (s.f.). *5 ejemplos de desigualdad entre hombres y mujeres*. Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/5-ejemplos-de-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres/>
- Oxfam, I. (s.f.). *Ejemplos de desigualdad de género en el trabajo*. Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/ejemplos-de-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo/>
- Oxfam, I. (s.f.). *Lenguaje No Sexista*.
- Productiu, O. d. (2017). *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*. Recollit de http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/05_-_recursos/documents/fragments_de_coneixement/arxiu/Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf
- Pueblo, C. (s.f.). *Creando Pueblo*. Obtenido de Sexismo o Androcentrismo: <https://creandopueblo.files.wordpress.com/2011/09/moreno-sarda-amparo-sexismo-o-androcentrismo.pdf>
- Rubin, G. (1975). *Traffic on Women*.

Social.cat. (8 / Març / 2017). *Quines situacions cronifiquen la desigualtat de gènere?*

Recollit de <https://www.social.cat/noticia/6566/quines-situacions-cronifiquen-la-desigualtat-de-genere>

Ten, R. E., & Martínez, L. (2009). *10 perquè per la Igualtat*. Barcelona.

Torns, T. (sense data). *La persistència de les desigualtats de gènere en els mercats de treball*. Recollit de www.ub.edu/tig/documents/07_sessio_teresa_torns.ppt

UGT. (2013). *INFORME SOBRE LA SITUACIÓ DE LA DONA AL MERCAT*. Recollit de <http://www.ara.cat/2013/03/07/878392154.pdf?hash=610dbee595991a2780d3b851150a0ff198fb9d92>

12. ANNEXOS

[07 sessio teresa torns.ppt](#)

(PowerPoint sobre la persistència de les desigualtats de gènere en els mercats de treball fet per Teresa Torns, professora de la UAB).

[Informe-desigualtat-salarial-homes-i-dones-vfeb17.pdf](#)

(Informe sobre la situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones fet per la Generalitat de Catalunya sobre les dades recollides al 2017).

[TAULA ÍNDEX DESIGUALTAT DE GÈNERE.xls](#)

(Taula sobre l'índex de desigualtat de gènere al món on es recullen tots els països, dades del 2016).

[TAXA FECUNDITAT ONU.pdf](#)

(Taxa de Fecunditat de tots els països feta per la ONU, dades del 2016).

[1 1 Tasas de empleo.pdf](#)

(Recull de totes les dades sobre treball en l'àmbit nacional i nivell europeu, dades del 2016).

[Dades-VM-2017.pdf](#)

(Recull de totes les dades relacionades amb la violència masclista recollides a Catalunya durant l'any 2017).

[ebook Lenguaje no sexista.pdf](#)

(Llibre electrònic fet per Intermón Oxfam on es recullen metodologies per tal d'evitar l'ús del llenguatge sexista).

[Guia us no sexista llenguatge2,0.pdf](#)

(Guia feta per la Universitat Autònoma de Barcelona on es recullen tips per tal d'evitar el llenguatge sexista en aquesta Universitat).

[TR.m4a](#)

(Entrevista Gravada a Maria Herrero Canela de l'Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona).

<https://www.youtube.com/watch?v=K3lmoOFELWo>

(Vídeo fet per Irantzu Varela per el programa electrònic "El Tornillo" en el qual explica una petita introducció del canal "La Tuerka" on ella, una feminista, parla sobre temes relacionats amb la desigualtat de gènere i el paper de les dones en la societat actual amb un to més humorístic).

<http://onsonlesdones.blogspot.com.es/>

(Blog que es dedica a investigar el paper de les dones en la societat actual, en el qual es recullen dades de tots els àmbits per tal de veure quina quantitat de dones hi ha en proporció a la d'homes en temes que van des de publicacions de diaris a cartells de festivals musicals).