

Mesures d'Igualtat en l'AMCL

la marina

PREMSA | 102.5 FM | .CAT

amcl

associació mitjans comunicació local

INDEX

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓ | 3 |
| 1. EN L'ASPECTE ESTRATÈGIC | 4 |
| Visió | |
| Missió | |
| Valors | |
| Sobre els membres de l'organització | |
| 2. EN L'ESTRUCTURA I EL PROCEDIMENT INTERN | 5 |
| Sobre la plantilla i l'accés a l'ocupació, formació i retribucions. | |
| Sobre l'ús del temps | |
| Sobre la dinàmica de funcionament | |
| Sobre la sensibilització i la prevenció | |
| 3. D'IMPACTE EXTERN | 7 |
| Política de comunicació inclusiva de gènere en la generació de continguts | |
| A MODE DE RECOMANACIONS GENERALS | |
| 1. L'ús del llenguatge no sexista | |
| 2. Utilitzar mots genèrics: col·lectius i abstractes | |
| 3. Recórrer al doble gènere | |
| 4. Suprimir o substituir l'article o determinant | |
| 5. Utilitzar pronoms indefinits | |
| 6. Ús de barres inclinades | |
| 7. Evitar l'ús de @ | |
| 8. Evitar l'ús exclusiu del masculí per a referir-se a professions i càrrecs | |
| 9. La utilització d'imatges no discriminatòries ni estereotipades. | |
| 10. Recomanacions i criteris per a les imatges | |
| 11. Gestió de continguts inclusius | |
| 12. Recomanació sobre l'agenda de cobertura i els continguts dels mitjans | |
| 4. PROTOCOL INTERN EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE | 11 |

INTRODUCCIÓ

L'Associació de Mitjans de Comunicació Local (AMCL) és una organització constituïda com a entitat sense ànim de lucre que treballa des de 1998 en l'àmbit de la comunicació de proximitat al Districte de Sants-Montjuïc de Barcelona i amb èmfasi en els barris de la Marina.

Com a entitat, ens reconeixem com un agent de canvi que, ja que des de la nostra tasca diària, contribuïm a identificar les necessitats de les persones des de la proximitat i desenvolupem xarxes de solidaritat basades en relacions de confiança, equitat i valors compartits.

Aquest compromís social està vinculat a la tasca reivindicativa en pro de la igualtat entre homes i dones. De fet, el desenvolupament d'accions i mesures destinades a equilibrar les desigualtats existents és una pràctica profundament arrelada en la nostra acció quotidiana, en la missió, l'organització i les activitats d'aquesta entitat, tant en l'aspecte intern com en l'extern.

Fruit d'aquest compromís i a efectes de socialitzar-ho i formalitzar-ho entre tots els integrants de l'entitat ens dotem d'aquesta eina, **Mesures d'Igualtat en l'AMCL**, a fi de ser més efectius en la lluita contra la xacra masclista a l'interior de la nostra entitat.

Per això, aquest document recull les mesures d'igualtat de l'AMCL en l'aspecte estratègic, en l'estructura i el funcionament intern, així com les d'impacte extern, cabdals perquè som part del sistema de mitjans i, per tant, generadors i difusors de marcs i relats socials i culturals.

1. EN L'ASPECTE ESTRATÈGIC

La igualtat de gènere forma part dels objectius de l'entitat en tots els aspectes, tal com es desprèn de la visió, missió i valors de l'AMCL

Visió

Ser un mitjà informatiu de proximitat referent i alhora una eina que contribueixi a la transformació de la realitat social del nostre veïnat.

Quan parlem de transformació ens referim a un ventall de situacions d'injustícia, entre les quals es troben les que provoca el sistema patriarcal en què vivim. En aquest sentit, la nostra visió és contribuir a aconseguir la igualtat entre homes i dones des de l'àmbit en què treballem: la comunicació de proximitat, tal com es recull als valors que impulsa l'entitat.

Missió

Informar el veïnat des d'una perspectiva local, pròpia, crítica, plural i oberta dels afers que l'afecten i interessin a través de les diferents plataformes de comunicació de l'entitat (l'emissora La Marina FM, diari La Marina, el web lamarina.cat i els seus canals de xarxes socials), per a crear sentit de comunitat, identitat de barri i generar sinergies que fomentin els valors que promou l'Associació.

Valors:

- *Sentit de comunitat i de barri.*
- *Apoderament veïnal i participació democràtica.*
- *Pluralitat d'informacions i opinions.*
- ***Feminisme i interculturalitat.***
- *Transparència i accessibilitat.*

L'AMCL existeix com associació per potenciar en la comunitat en què actua els valors que fonamenten la seva activitat, tal com es desprèn de la seva visió, missió i valors. En aquest sentit, l'entitat té la transversalitat de la perspectiva de gènere: en projectes, assemblees, tallers i activitats que organitza, tant internes com externes, es té cura de diversos criteris i indicadors a fi de ser coherent amb aquests valors i conscients que la inèrcia de la dinàmica social acaba afavorint els homes.

Sobre els membres de l'organització

L'Associació la componen un total de 74 associats: 39 dels quals homes i 35 dones. La directiva de l'entitat està conformada per 16 persones, de les quals 10 homes i 7 dones; la presidència i la vicepresidència recauen en dones. L'AMCL procura prestar especial atenció a la base social femenina, amb accions concretes per tal de mantenir un equilibri entre ambdós gèneres, conscients que la inèrcia de la dinàmica social acaba afavorint la participació masculina i limitant la femenina. Una acció concreta, per exemple, ha estat l'espai Entre Dones, un grup en què es reuneixen només les dones de l'AMCL i conviden dones que participen a d'altres espais.

2. EN L'ESTRUCTURA I EL PROCEDIMENT INTERN

Sobre la plantilla i l'accés a l'ocupació, formació i retribucions

- a) De les persones contractades per l'AMCL, 4 en total: 2 són homes i dues són dones. El càrrec de més nivell recau en una dona. L'AMCL es compromet a vetllar per aquesta paritat en la plantilla i, en la mesura del possible, perquè el càrrec de més responsabilitat recaigui en una dona.
- b) S'estableix com a procediment que, a igual mèrit i capacitat, hi accedeixi la persona que estigui molt poc o no representat en una determinada categoria o funció.
- c) La direcció i l'administració de l'AMCL vetllaran perquè no hi hagi cap mena de discriminació de sexe per qüestions de baixa temporal o excedències. aquestes es fan sota condicions pactades amb l'entitat.
- d) L'AMCL difondrà les ofertes de formació per mitjans que siguin accessibles per a tothom. Així mateix animarà el sexe menys representat a participar-hi.
- e) L'AMCL impulsarà la formació de la seva plantilla en igualtat de gènere.
- f) L'AMCL simplifica, clarifica, i fa pública les estructures salarials i els sistemes de retribució, conscient que a més complexitat i menys transparència, més oportunitats per a la discriminació. A més, posa a disposició de tothom aquestes Mesures d'Igualtat.

Sobre l'ús del temps

- a) Les persones treballadores de l'entitat tenen l'opció d'acumular hores de treball per a poder ser utilitzades en els moments puntuals de necessitat com a mesura de redistribució horària i conciliació familiar.
- b) S'ofereix, sempre que els requeriments de l'AMCL ho permeten, flexibilitat a l'hora d'entrar i sortir de la feina.
- c) Apostem per la jornada intensiva en tots els casos que l'activitat de l'AMCL ho permet.
- d) Les formacions que es requereixen majoritàriament s'estableixen dins de l'horari laboral.

Sobre la dinàmica de funcionament

Respecte dels usos del temps, l'entitat té com a norma triar horaris i espais en què tothom pugui participar de les activitats tant internes com externes. En aquest sentit, intentem establir com a cultura organitzativa un procediment de reunions i trobades pel quals:

- a) Si és una reunió interna, es disposi de material consultiu i l'ordre del dia prèviament, si escau via correu o WhatsApp.
- b) Estructurar tots els documents d'una manera que es permeti una lectura fàcil i àgil.

- c) Fixar, a més de l'hora d'inici, el temps de durada de cada reunió/trobada/activitat.
- d) Especificar en la convocatòria si la trobada té un caràcter més de presa de decisions o més aviat és deliberativa.
- e) Intentar que les reunions internes no superin l'hora i en cas de trobades més espaciades, com les assembles, intentar que no superin l'hora i mitjà.

Sobre la sensibilització i la prevenció

- a) L'AMCL incentivarà la formació en matèria d'igualtat de gènere entre les persones treballadores professionals; i socialitzarà aquestes mesures entre el seu personal de plantilla. En aquest sentit, es compromet a incloure un apartat específic en l'assemblea anual a fi de retre compte dels avanços i progressos també en aquesta temàtica, a més de fer una jornada interna per compartir i avaluar la implantació de les mateixes. I alhora donar a conèixer els canals i el protocol intern contra l'assetjament sexual i per raó de gènere.
- b) Així mateix, es compromet a la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els projectes, activitats i informes que realitzi.

3. D'IMPACTE EXTERN

Política de comunicació inclusiva de gènere en la generació de continguts

En ser l'àmbit d'actuació de l'AMCL els mitjans de comunicació de proximitat som sensibles, entenem i atenem a la responsabilitat en la generació i difusió de contingut pel seu abast i importància en la construcció d'imaginari col·lectiu; som un agent de socialització i com a tals podem incórrer en ser transmissor dels estereotips de gènere. Els mitjans de l'AMCL eviten reproduir aquests estereotips masculistes i/o reforçar prejudicis de gènere que afecten negativament les dones.

Per a això, i a fi de visualitzar les dones, sobretot en espais de poder, treballa tots els seus continguts audiovisuals seguint aquest criteris:

- a) S'utilitza un llenguatge inclusiu de gènere i no sexista per evitar reproduir o reforçar discriminacions o estereotips que afecten negativament a les dones. L'AMCL Facilita i recomana a cada col·laborador/a que s'integra a la redacció materials orientatius entre els quals la [Guia de Comunicació Inclusiva per construir un món més igualitari](#), elaborada per l'Ajuntament de Barcelona, com a documents pràctics a tenir en compte en la redacció de notícies.
- b) Buscar de manera activa i conscient la paritat a l'hora de seleccionar les fonts i les entrevistes que fa l'emissora i el diari en cada article i/o secció; s'hi té en compte el criteri d'igualtat i la visibilitat de les dones en espais de poder i els diversos nivells jeràrquics i de decisió. Tanmateix, s'intenta visualitzar els homes en tasques que l'imaginari col·lectiu habitualment atribueix a dones: la neteja, la cura de la canalla...
- c) Mantenir la bona pràctica que tenim de comptar les entrevistes de la contraportada per cuidar que els perfils que destaquem quedin equilibrats, tant pel que fa a la visibilitat com als rols entre homes i dones.
- d) En els recursos gràfics i audiovisuals es cuida que hi hagi presència femenina, fugint dels estereotips.

A MODE DE RECOMANACIONS GENERALS

1. L'ús del llenguatge no sexista

El llenguatge reproduïx la discriminació històrica vers les dones: explica l'universal a través del gènere masculí, fa invisibles les dones i reforça estereotips. Canviar les estructures lingüístiques per a fer-les inclusives no és una mera qüestió formal sinó que és fer un pas endavant per fomentar els canvis socials vers la igualtat entre dones i homes.

2. Utilitzar mots genèrics: col·lectius i abstractes

L'ús del masculí com a genèric és una pràctica que s'ha d'evitar pel fet que invisibilitza les dones i reforça estereotips. Quan es fa una referència tant a dones com a homes o no es reconeix el sexe

de la persona és preferible usar substantius genèrics o col·lectius. També es pot anteposar la paraula persona a la particularitat, i així s'evita el tractament sexista o discriminatori.

- Els alumnes, per → L'alumnat
- El sol·licitant, per → La persona sol·licitant

3. Recórrer al doble gènere

Una altra opció per a evitar el masculí genèric consisteix a desdoblar el terme. És recomanable evitar l'ús abusiu i continuat d'aquest recurs en un mateix text, encara que en determinats contextos, per a ressaltar que el missatge va dirigit tant a dones com a homes, s'aconsella expressament el seu ús com és el cas de convocatòries i ofertes de treball publicades al web.

Quan s'utilitzi el desdoblament és convenient alternar l'ordre de presentació per a no donar sistemàticament prioritat al masculí sobre el femení.

- Els treballadors, per → Les treballadores i els treballadors

4. Suprimir o substituir l'article o determinant

En els casos en els quals el substantiu té una única terminació per a tots dos sexes on l'article o el determinant assumeix la funció de determinar el gènere, un recurs fàcil per a evitar un ús sexista és ometre o substituir l'article o el determinant.

- Els representants de l'entitat, per → Representants de l'entitat/ Cada representant de l'entitat

5. Utilitzar pronoms indefinits

Si no es vol concretar el gènere perquè no se sap si la persona és home o dona, convé evitar l'ús de «el», «els» i «aquells» seguits del relatiu. Hi ha altres recursos a l'abast més rendibles i gens sexistes, com els pronoms indefinits «algú», «qualsevol», «qui», «tothom».

- Aquells que reclamin, per → Tothom qui reclami
- Els que pensen, per → Qui pensa

6. Ús de barres inclinades

Es recomanable utilitzar aquest recurs en cas de formularis amb necessitats especials d'abreujament, però s'ha de tenir en compte que no s'han de fer servir en un text ampli i encara menys que sigui per a ser llegit. S'escriu la forma masculina i, separada per la barra, la femenina.

- Candidat, per → Candidat/a
- Sr., per → Sr./Sra.

7. Evitar l'ús de @

Tot i que és un recurs molt habitual a les pàgines web, no és recomanable l'ús del símbol @ (arrova) per a designar un genèric. Aquest símbol es considera inadmissible, ja que no permet la pronunciació i no té reconeixement lingüístic com a marca de gènere gramatical.

8. Evitar l'ús exclusiu del masculí per a referir-se a professions i càrrecs

Les professions i els oficis han d'anar acompanyades del gènere gramatical corresponent.

- La Mercè és metge, per → La Mercè és metgessa

9. La utilització d'imatges no discriminatòries ni estereotipades

Cal atendre a l'impacte que l'ús de les imatges pot tenir sobre les dones. Fer-ne un ús inclusiu o no pot modificar, favorablement o desfavorablement, la tendència de les dones a l'hora de sentir-se incloses, reconegudes i visualitzades en el missatge comunicatiu.

10. Recomanacions i criteris per a les imatges:

En els documents, articles, presentacions, blocs, xarxes socials i tots els continguts digitals i tradicionals de l'entitat:

- a) Situar les dones en els primers plans i promoure que tinguin un paper actiu.
- b) Oferir una presència equilibrada de dones i homes en la quantitat, mida i durada de les imatges.
- c) Visualitzar models de relació d'igualtat, cooperació i solidaritat entre dones i homes.
- d) Evitar imatges que reforcin valors i estereotips de gènere. Per exemple, no mostrar dones en activitats tradicionalment feminitzades (treball domèstic, cura de persones, etc.).
- e) Visualitzar la diversitat de dones (diversitat cultural, edat, classe social) que formen part de la societat, evitant transmetre un model únic i imatges discriminatòries.

11. Gestió de continguts inclusius

A més de com comuniquem, a partir del llenguatge i les imatges, és molt important tenir en compte els continguts comunicatius. La gestió inclusiva dels continguts és fonamental per a fomentar la participació i visualitzar les dones. Les xarxes socials i les notícies digitals són instruments clau per a reconèixer les aportacions de les dones i promoure relacions igualitàries.

12. Recomanació sobre l'agenda de cobertura i els continguts dels mitjans:

- a) Corregir l'enfocament androcèntric dels continguts dels mitjans de comunicació i evitar anomenar les dones com dependents, complementàries i subalternes als homes.
- b) Reconèixer les aportacions i els èxits aconseguits per les dones, comptant amb veus expertes com a fonts d'informació, posant especial atenció en la nominació adequada dels noms i els càrrecs.
- c) Recollir i visualitzar les necessitats i expectatives de les dones.
- d) Promoure un canvi de valors, naturalitzant els homes i les dones que tenen rols al marge dels estereotips de gènere.

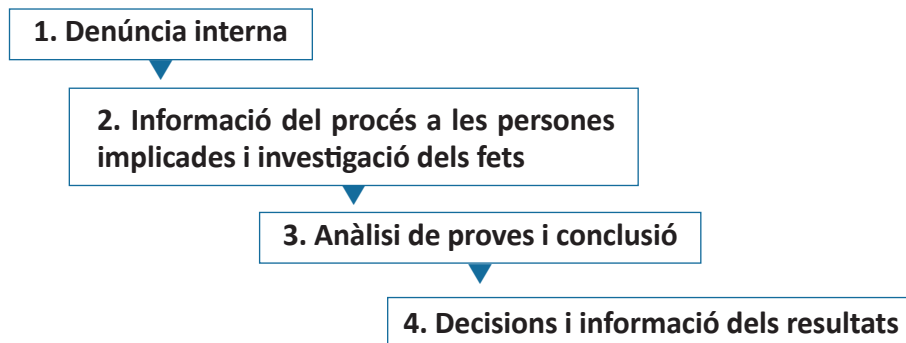
4. PROTOCOL INTERN EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE GÈNERE

Aquests procediments no és rígid ni exclouent sinó tot el contrari, s'ha d'adaptar a una pluralitat de situacions heterogènies. El procediment a seguir en cas d'assetjament és el següent:

1. **Denúncia interna:** Es comuniquen els fets a la persona immediata superior o, si la denúncia es dirigeix a aquesta, a la persona referent en matèria d'igualtat de gènere en l'AMCL, que és la jurista Sara Serradell. La comunicació s'ha de fer demanant-li una reunió per correu o al seu telèfon personal, l'AMCL posarà el contacte en coneixement dels seus treballadors.
2. **Redactar l'informe de la denúncia interna:** La persona que rep la denúncia, l'immediat superior o, en el seu defecte, la persona referent en matèria d'igualtat de gènere en l'AMCL és l'encarregada de presentar formalment la denúncia interna, que ha d'incloure els elements següents:
 - ✓ Noms i cognoms de la víctima, de la presumpta persona assetjadora i possibles testimonis.
 - ✓ Dades, llocs, durada, freqüència i detalls dels fets.
3. **Mesures de protecció:** Un cop feta la denúncia, és fonamental que s'implantin, si el cas ho requereix, mesures cautelars de protecció per evitar o limitar el contacte entre la presumpta víctima i la persona que l'assetja. Aquestes poden ser evitar que coincideixin la persona denunciant i la persona denunciada, modificant horaris i responsabilitats, però sempre en funció de la capacitat tècnica organitzativa de l'entitat. O altres mesures que les persones responsables determinen, previ informe i vistiplau de la directiva de l'entitat.
4. **Informació del procés a les parts implicades i investigació dels fets:** Després de presentar formalment la denúncia, s'obre el procés d'investigació. La persona que assumeix la instrucció, en aquest cas la referent en cas d'assetjament, Sara Serradell, ha de desenvolupar, amb flexibilitat i confidencialitat, les actuacions següents:
 - ✓ Informar la presumpta persona assetjadora dels continguts de les acusacions i de com es portarà a terme tot el procediment de la instrucció.
 - ✓ Informar la persona assetjada de quin serà el procediment de la instrucció.
 - ✓ Entrevistar la persona assetjada (que pot estar acompanyada de la persona assessora o d'un/a company/a), la persona assetjadora i testimonis amb l'objectiu de clarificar el cas.
3. **Anàlisi de proves i conclusions:** Una vegada realitzat tot el procés d'investigació, la persona o l'òrgan que assumeix la instrucció, la referent d'assetjament, ha de presentar un informe per escrit a la directiva de l'entitat. Aquest document ha d'incloure una síntesi dels fets, les accions desenvolupades durant el procés d'instrucció i les conclusions del cas.

4. Decisions i informació dels resultats: En el cas que l'informe confirmi l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, caldrà actuar de la manera següent:

- ✓ Elaborar un informe escrit i informar dels resultats a les parts.
- ✓ Advertir la persona assetjada que té dret a recórrer-hi en contra si no considera satisfactoris els resultats de la instrucció. Presentar al·legacions escrites del que considerin necessari rectificar o afegir en l'informe i demanar que es torni a revisar tot el procés. La directiva avaluarà si hi ha o no consistència en les al·legacions, que incentivin la reobertura del procés.
- ✓ Establir i imposar les sancions o mesures disciplinàries a la persona assetjadora.
- ✓ En resum, l'esquema que s'ha de seguir és el següent:



amcl
associació mitjans comunicació local

Carrer de la Química, 2, 08038 Barcelona (Espai Veïnal Química)
932968000 presidencia@amcl.cat amcl.cat lamarina.cat