



Guia de bones pràctiques per
a l'ús d'un llenguatge **no sexista**
en la negociació col·lectiva



Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge **no sexista en la negociació col·lectiva**

Guia per a delegades i delegats

Nota prèvia

Aquesta guia és una adaptació de la *Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva*, publicada per la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (Madrid, 2007, dipòsit legal M-47929-2007).

Edició: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya
Amb la col·laboració de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya
Disseny i maquetació: pipo dols / USC
Fotografia de portada: Antonio Rosa
Dipòsit legal:
Impressió: Service Point
Barcelona, octubre de 2010

Sumari

0. Posem fil a l'agulla	7
1. Introducció	9
2. El llenguatge de la negociació col·lectiva	13
3. Un llenguatge no sexista: algunes qüestions de caràcter general	15
4. Oficis, professions i categories professionals, en femení i en masculí	19
5. Exemples de bones i males pràctiques en la redacció de convenis	29
6. Annex 1	39
7. Annex 2	40
8. Annex 3	41
9. Bibliografia	43

0. Posem fil a l'agulla

CCOO de Catalunya es defineix com un sindicat d'homes i dones. D'acord amb els seus estatuts, es compromet a defensar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i a treballar per eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere en l'àmbit laboral. L'objectiu és aconseguir la igualtat real i efectiva de les dones i avançar cap a la paritat en els òrgans de direcció. Per assolir aquest objectiu calen canvis en àmbits ben diversos per contribuir al necessari canvi de mentalitats, des de la legislació o l'educació fins als mitjans de comunicació o el llenguatge.

La guia que teniu a les mans és un exhaustiu treball que posa a l'abast de tothom les eines i els recursos per a la no-discriminació per qüestió de sexe des d'una perspectiva de l'ús de la llengua, i alhora fer cada cop més visible, més igualitària i més justa la realitat femenina en el món del treball.

La guia, elaborada pel Servei Lingüístic amb la col·laboració de la Secretaria de la Dona, adequa el llenguatge aplicable a la negociació col·lectiva d'acord amb les referències legislatives vigents. També recull exemples de bones i males pràctiques en la redacció de convenis des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, i presenta exemples concrets i alternatives a les disjuntives que planteja l'ús de referències als dos gèneres.

Més enllà d'aquesta *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva*, que esperem que us sigui de gran utilitat per treballar en català en les vostres tasques sindicals, el Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya participa en la millora de la qualitat lingüística de la comunicació del sindicat. Ho fa des del ferm convenciment que cal avançar, de forma positiva, en l'ús de la llengua catalana tant en l'àmbit laboral com sindical, i en aquest sentit són moltes les iniciatives que any rere any desenvolupa el sindicat. Un exemple d'aquestes intervencions, també revisat des de la perspectiva de gènere i que us convidem a conèixer, és el manual *Papers sindicals*, una referència ineludible per a la redacció de documents sindicals.

Podeu consultar aquest i altres materials al web del Servei Lingüístic (www.ccoo.cat/sl), on també trobareu un recull d'eines per treballar en català i aquesta *Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva*.

Servei Lingüístic
CCOO de Catalunya

1. Introducció

L'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes ha permès introduir canvis en la legislació laboral amb la finalitat de modificar les situacions de discriminació envers les dones. Així mateix, ha establert l'obligatorietat d'implantar mesures d'igualtat a totes les empreses i la negociació de plans d'igualtat en aquelles que tenen més de 250 treballadors i treballadores. Aquesta llei recull, de fet, algunes de les demandes de les associacions de dones i de les organitzacions sindicals, entre les quals, Comissions Obreres.

Sens dubte, per aconseguir eliminar les discriminacions per raó de sexe cal fer un pas previ, que sovint és el més difícil: fer visibles les dones i la seva realitat en el món laboral. Aquesta és una tasca en què s'ha d'implicar tothom i és especialment important fer-ho en el marc de les relacions laborals i de la negociació col·lectiva. Per aquest motiu, CCOO treballa en aquesta línia amb la proposició de diverses iniciatives.

Una fita rellevant és que en el contingut dels convenis col·lectius es puguin diferenciar clarament quines són les realitats dels homes i de les dones en l'àmbit laboral, distingint quina presència hi té cada col·lectiu. Així doncs, com que sovint les males interpretacions apareixen per la manera com estan redactats els convenis, volem aportar una eina per a l'ús no sexista del llenguatge que sigui útil en el procés de negociació i faci visibles les dones, sense exclusions.

La Llei orgànica abans esmentada ja recull, en els títols II i III, la necessitat d'implantar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i de fomentar-lo en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques, així com en els mitjans de comunicació de titularitat pública. D'altra banda, fa recomanacions específiques per a l'àmbit laboral i la negociació col·lectiva, entre les quals cal destacar la introducció de l'estudi de la llengua en l'elaboració dels diagnòstics per a la negociació i per a l'establiment de plans d'igualtat a les empreses. En aquesta guia volem incidir precisament en aquest punt.

Quins aspectes justifiquen la necessitat de fer servir un llenguatge no sexista? En primer lloc, perquè cal donar fe dels canvis esdevinguts en la societat: en els nostres temps hi ha una presència massiva de les dones en el món laboral, els dos sexes són considerats iguals davant la llei i s'ha produït un canvi en l'associació de rols a cada sexe. En conseqüència, la visió que es té de les dones és, afortunadament, molt diferent de la de fa uns anys i s'ha evolucionat cap a uns comportaments més igualitaris i justos, que s'han de reflectir en els documents redactats.

En segon lloc, perquè és evident que el llenguatge també té un paper destacat en l'assoliment d'una visió més justa i igualitària de la societat, així com en la posada en relleu del paper i del valor que hi tenen les dones. És a través del llenguatge que entenem el món que ens envolta i del qual som part: amb les paraules, i amb la connotació que els assignem, ens formem una concepció concreta i particular de la vida. Per exemple, si quan avui dia parlem d'una alcaldessa no pensem que és la dona de l'alcalde és perquè hi ha hagut una evolució de la nostra manera de tractar la realitat. Ara bé: què diríem que és una secretària? Segurament, la primera definició que ens vindria al cap és la de 'dona que fa tasques administratives' i malauradament ens oblidaríem d'una altra accepció cabdal d'aquesta paraula, corresponent a la 'dona que exerceix un càrrec de direcció'.

La llengua formal ha de tendir a ser respectuosa i precisa pel que fa a la representació del gènere. N'hi ha que argumenten que això afeixuga els textos, que aquests esdevenen densos i repetitius. Ara bé, cal tenir en compte que l'ús d'un llenguatge no sexista no consisteix merament a fer servir la paraula masculina coordinada amb la femenina, sinó que la llengua posa a la nostra disposició molts més recursos, com ara els pronoms febles o els mots col·lectius. És evident, però, que la funció bàsica del llenguatge és la comunicació i que cal trobar l'equilibri entre el respecte a la gramàtica i els principis de claredat i precisió en el nostre intent d'expressar una realitat més justa i equitativa.

En resum, les paraules no tenen sexe, però no podem negar que el llenguatge sexista existeix i que per mitjà de les paraules es representen tant els models sexistes com les discriminacions de la

vida quotidiana. Definitivament, el llenguatge no pot reproduir aquestes desigualtats: la utilització d'un llenguatge no sexista forma part d'una concepció diferent de la vida i implica trencar amb el llenguatge amb què ens han educat per donar a la dona el lloc que es mereix i que realment ocupa en totes les esferes socials i laborals.

Tot això demostra que en l'àmbit de la llengua encara queda camí per recórrer. Esperem que aquesta guia que teniu a les mans serveixi per incorporar un llenguatge no sexista en els nostres convenis i en les nostres plataformes negociadores amb la finalitat d'avançar, una mica més, en la igualtat real i efectiva entre homes i dones.

Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

2. El llenguatge de la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és el marc regulador, per excel·lència, de les condicions laborals, i en això rau la seva importància. Té una rellevància considerable en la vida de les persones treballadores, per tal com incideix en les seves condicions de treball. A més, la negociació col·lectiva és una oportunitat estratègica per a la introducció de mesures antidiscriminatòries i a favor de la igualtat que assegurin el compliment de la legislació laboral i que, en la majoria dels casos, introdueixin millores substancials, gràcies a l'acció sindical.

El conveni col·lectiu regula les condicions laborals entre la part social (treballadors i treballadores) i la part empresarial, per la qual cosa interessa que s'abordi amb un llenguatge que no ocultï, que no exclogui, que no discrimini. Les treballadores, en exercici dels seus drets laborals, volen veure's reconegudes com a tals, i que les condicions pactades les incloguin expressament.

CCOO defensa, com un dels criteris per aconseguir la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i, per tant, com una de les recomanacions que cal tenir en compte en la negociació col·lectiva, la importància d'usar un llenguatge no sexista:

"Un control del llenguatge emprat en la redacció del conveni per eliminar denominacions sexistes en la classificació professional, definició de llocs de treball i taules salarials que s'ha d'equiparar quan s'adverteixi qualsevol discriminació per sexe, edat o modalitat de contractació."

Els Acords interconfederals de negociació col·lectiva (ANC), des de l'any 2003, formulen com un dels criteris que cal tenir en compte en la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones "l'eliminació de denominacions sexistes en la classificació professional".

L'ANC 2007, en l'apartat sobre igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i com a criteri general per al seu tractament en la negociació col·lectiva, entre altres mesures igualment rellevants, recomana

específicament "l'eliminació de denominacions sexistes en la classificació professional (categories, funcions, tasques)".

No obstant això, l'anàlisi dels convenis mostra com només en comptades ocasions aquesta recomanació es compleix. En l'apartat referent a la igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones, els diferents balanços de la negociació col·lectiva fets per CCOO han posat en relleu com es manté el sexisme en el llenguatge de la majoria de convenis. No obstant això, cada vegada més, es poden observar més exemples de bones pràctiques i, per tant, cal reconèixer que es comença a plasmar en la redacció d'alguns convenis un esforç per evitar els usos sexistes i androcèntrics del llenguatge.

3. Un llenguatge no sexista: algunes qüestions de caràcter general¹

3.1. Quan es parla d'una dona, cal usar el femení

Sempre que parla una dona, que parlem d'una dona o que parlem amb una dona, és lògic que en parlem amb el femení. No és lògic dir *l'encarregat* o *el president*, si sabem que es tracta d'una dona, ni que una dona escrigui *n'estic convençut*. Això vol dir que procurarem fer els textos diferenciats. Si és possible, intentarem esbrinar si qui ocupa un cert càrrec és home o dona, per poder aplicar-hi sempre el gènere que correspongui en la salutació, les formes verbals i els pronoms.

3.2. Recursos per referir-nos explícitament a dones i a homes

3.2.1. La coordinació de la forma femenina i la masculina

Per fer explícit que s'inclouen les dones en un text podem fer servir la coordinació de la forma femenina i la masculina, en qualsevol ordre, amb les conjuncions *i/o*, segons el significat.

Es contractarà una professora o un professor.

Hi tenen dret els cuiners i les cuineres.

Si fem servir aquesta forma doble, però, hem de vigilar de no farcir el text de parelles: normalment podem doblar només el nom i deixar els articles i els adjectius en masculí, de vegades és possible ometre l'article...

Els treballadors i les treballadores afectades per aquesta clàusula.

Les treballadores i treballadors afectats...

Treballadores i treballadors afectats...

(i no: *els nois i noies alts i altes*)

No és recomanable doblar l'article sol, encara que la forma masculina i la femenina siguin iguals:

els netejadors i les netejadores

(no recomanem: *els i les alumnes*)

¹ Vegeu també l'annex 1.

els companys i companyes

(no recomanem: *els i les companys i companyes*)

el gerent o la gerent

(no recomanem: *el o la gerent*)

Hem de tenir en compte que fer servir el masculí i el femení coordinats fa que de vegades s'interpretin preferentment els homes i les dones com dos grups diferenciats, o potser oposats. Vegem-ho:

El comitè està format paritàriament per la representació dels treballadors i de les treballadores i la de l'empresa.

Dit així, pot semblar que és una reunió a tres bandes, quan en realitat és a dues bandes. Seria millor, en aquest cas, parlar de:

El comitè està format paritàriament per la representació de treballadors i treballadores i per la de l'empresa. (repetint la preposició)

En aquest cas no ens interessa distingir els treballadors (homes) i les treballadores com a grups diferenciats.

Aquests matisos d'interpretació s'han de tenir sempre presents, perquè poden canviar poc o molt el significat.

3.2.2. La barra inclinada

La barra inclinada (*company/a*) és una manera abreujada de fer la coordinació amb la conjunció *o* (pot voler dir també *company i companya*, sobretot als encapçalaments de documents), que, com és evident, només serveix per a la llengua escrita i la farem servir quan no ens quedi cap més remei.

Només es pot fer servir quan la persona designada pugui ser home o dona, és a dir, quan fem referència a una sola persona i aquesta persona no està especificada:

elecció d'un delegat/ada de personal

No escollim un delegat (potser serà una dona), ni tampoc un delegat i una delegada (serà una sola persona).

La majoria de vegades, per als mateixos casos també serveix, i és preferible, la conjunció *o*:

elecció d'un delegat o delegada de personal

Si en la formació del femení hi ha canvis ortogràfics, després de la barra inclinada cal escriure el final de la paraula femenina a partir de la vocal tònica:

benvolgut/uda, delegat/ada, psicòleg/òloga...

3.3. Recursos per referir-nos a un col·lectiu de dones i homes

Aquests recursos el que fan és esquivar la concreció del sexe de la persona o de les persones a les quals ens referim. Quan redactem un conveni que fa referència a unes persones que no sabem qui són, hem de preveure que la persona afectada sigui home o dona. No sempre és possible, però és millor buscar maneres no comprometedores d'expressar-ho.

3.3.1. Les solucions no marcades

Els verbs no concreten el gènere; els noms i els adjectius, sí:

Qui aprovi aquest examen podrà presentar-se a la segona prova.

(i no: *els aprovats*)

Has aprovat; tens un aprovat; aprofes

(i no: *estàs aprovat o aprovada*)

T'hem escollit

(i no: *has estat escollit*)

Aquestes paraules no concreten el gènere:

algú, cadascú, ningú, qualsevol, qui

També es poden buscar adjectius i noms sense distinció entre masculí i femení (*amable, excel·lent...*), evitar de posar articles i pronomes que ho distingeixin, etc. Tots aquests recursos i molts altres

d'alternatius que es poden trobar enriqueixen les maneres de dir de la llengua, fomenten la creativitat de la gent que la parla i ajuden a reflectir la realitat tal com és.

3.3.2. El tractament personal de segona persona

En general, les segones persones (*tu* i *vosaltres*) ens donen més joc que les terceres persones:

us ho comunicarem, t'ho comunicarem
(i no: *ho comunicarem al delegat / a la delegada*)

3.3.3. Els termes genèrics que designen tant dones com homes

Pot ser útil, de vegades, fer servir paraules genèriques, abstractes o col·lectives,² que fan referència a persones o a grups sense especificar si són homes o dones.

S'ha de recordar que aquest tipus de paraules (abstractes, col·lectives), tot i tenir l'avantatge de no especificar el sexe, tenen un inconvenient: fan que els subjectes (i les persones responsables o víctimes de les accions) es dilueixin. No sempre ens convé escriure *l'empresariat* o *el col·lectiu docent*, que són termes abstractes: de vegades ens pot convenir més *l'empresària* o *el mestre*, que són denominacions més personalitzades, més efectives. També s'ha de vigilar perquè, en termes jurídics, tampoc no sempre són equivalents *president* i *presidència*, per exemple.

Que hi hagi paraules genèriques per designar alguns col·lectius no vol dir que n'hi hagi per a tots. D'altra banda, convé fer notar que una paraula genèrica no és cap garantia perquè s'interpreti la possibilitat que es faci referència a una dona: *la presidència*, *el ministeri* o *la secretaria general* continuen sent, per a una mentalitat masclista, paraules amb un home a darrere. De tota manera, és ja un avenç enfront de l'ús del masculí genèric.

² Vegeu l'annex 2.

4. Oficis, professions i categories professionals, en femení i en masculí³

No podem suposar una relació directa entre la professió o el càrrec i el sexe de les persones. La majoria d'aquests noms tenen una forma per al masculí i una per al femení.

Generalment tant el femení com el masculí es formen a partir d'una derivació (desinència, morfema) afegida a l'arrel (lexema):

biblioteca, bibliotecari, bibliotecària
administratiu, administrativa
alcalde, alcaldessa
capità, capitana
comissari, comissària
delegat, delegada
pedagog, pedagoga
psiquiatre, psiquiatra

Altres vegades, només tenim una forma per fer referència al masculí i al femení. La diferenciació de sexe la marca el context: articles, adjectius, concordances, etc.

agent, analista, comptable, conserge, delineant,
escombriaire, fabricant, gerent, guarda, guàrdia, paleta,
periodista, policia, representant, telefonista, terapeuta, vigilant

En determinades ocasions, observem com formes que originàriament eren invariables, esdevenen formes dobles:

gerent, gerenta⁴

Com diu Eulàlia Lledó, "res no impedeix que formes com ara *gerenta* o *jutge*, que avui no són normatives, es facin habituals i, tal com ha passat en altres casos, esdevinguin normatives en el futur"⁵.

En resum, el nostre objectiu és estalviar-nos la denominació exclusivament en masculí, per la qual cosa proposem alternar diferents combinacions que assegurin una representació escrita equilibrada entre homes i dones: utilitzar genèrics, noms col·lectius, anomenar en masculí i en femení amb desdoblaments, utilitzar la

³ Vegeu l'annex 3.

⁴ Forma no recollida pel *Diccionari de la llengua catalana* de l'Institut d'Estudis Catalans.

⁵ LLEDÓ, Eulàlia. *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*, pàg. 53.

barra en els casos en què es disposi de poc espai, elaborar la frase d'una manera impersonal, etc.

A continuació trobareu un quadre amb dues columnes: la de l'esquerra recull la forma masculina i la de la dreta, les alternatives amb la barra inclinada, formes desdoblades i possibles genèrics i noms col·lectius.

En lloc de...	Proposem...
administrador	administrador/a administrador, administradora administració
administratiu	administratiu/iva administratiu, administrativa administració personal, persona responsable o professional d'administració
agent (de la guàrdia urbana o la policia local)	agent el/la agent guàrdia urbana o policia local efectius de la guàrdia urbana o la policia local
alcalde	alcalde/essa alcalde, alcaldessa alcaldia persona responsable d'alcaldia
assessor	assessor/a assessor, assessora assessoria personal, persona responsable o professional d'assessorament
assistent social	assistent/a social assistent social, assistenta social

	assistència social personal, persona responsable o professional d'assistència social
auxiliar d'infermeria	auxiliar d'infermeria el/la auxiliar d'infermeria cos auxiliar d'infermeria personal o plantilla auxiliar d'infermeria
bidell	bidell/a bidell, bidella
bomber	bomber/a bomber, bombera personal, persona responsable o professional d'extinció d'incendis
caixer	caixer/a caixer, caixera caixa personal, persona responsable o professional de caixa
cap	cap el/la cap direcció personal, persona responsable o professional de direcció
ciudadà	ciudadà/ana ciudadà, ciudadana ciudadania, població, societat
comandament	comandament personal, persona responsable o professional de comandament
conductor	conductor/a conductor, conductora conducció

	personal, persona responsable o professional de conducció
conseller	conseller/a conseller, consellera conselleria personal, persona responsable o professional del consell
conserge	conserge el/la conserge consergeria personal o persona responsable de consergeria
coordinador	coordinador/a coordinador, coordinadora coordinació personal de coordinació
delegat	delegat/ada delegat, delegada delegació personal, persona responsable o professional de delegació
diplomat en relacions laborals	diplomat/ada en relacions laborals relacions laborals personal o professional amb diplomatura en relacions laborals
director	director/a director, directora direcció personal, persona responsable o professional de direcció
educador social	educador/a social educador social, educadora social educació social

	personal, persona responsable o professional d'educació social
empleat	empleat/ada empleat, empleada personal empleat
encarregat	encarregat/ada encarregat, encarregada personal encarregat
enginyer	enginyer/a enginyer, enginyera enginyeria personal, persona responsable o professional d'enginyeria
funcionari	funcionari/ària funcionari, funcionària funcionariat personal o professional de funció pública
gerent	gerent el/la gerent gerència personal, persona responsable o professional de gerència
gestor	gestor/a gestor, gestora gestió personal, persona responsable o professional de gestió
infermer	infermer/a infermer, infermera infermeria personal, persona responsable o professional d'infermeria

informàtic	informàtic/a informàtic, informàtica informàtica personal, persona responsable o professional d'informàtica
interí	interí/ina interí, interina interinatge personal interí o professional interí o interina
membre	membre el/la membre la comissió, l'entitat, l'associació, l'agrupació, l'assemblea, l'equip, el col·lectiu, etc.
mestre	mestre/a mestre, mestra cos de mestres, cos docent, professorat, el claustre, el magisteri, etc. persona responsable o professional de l'ensenyament
metge	metge/essa metge, metgessa medicina, cos mèdic, equip mèdic, etc. personal, persona responsable o professional de medicina
mosso	mosso/a mosso, mossa
mosso d'esquadra	mosso/a d'esquadra mosso d'esquadra, mossa d'esquadra cos de mossos d'esquadra, policia autonòmica
netejador	netejador/a

	personal, persona responsable o professional de programació
psicòleg	psicòleg/òloga psicòleg, psicòloga psicologia personal, persona responsable o professional de psicologia
publicitari	publicitari/ària publicitari, publicitària publicitat personal, persona responsable o professional de publicitat
redactor	redactor/a redactor, redactora redacció personal, persona responsable o professional de redacció
reposador	reposador/a reposador, reposadora reposició personal, persona responsable o professional de reposició
responsable	responsable el/la responsable personal, persona responsable de (nom de l'àrea o òrgan)
secretari	secretari/ària secretari, secretària secretaria personal, persona responsable o professional de secretaria
subdirector	subdirector/a subdirector, subdirectora

	subdirecció personal, persona responsable o professional de subdirecció
supervisor	supervisor/a supervisor, supervisora supervisió personal, persona responsable o professional de supervisió
tècnic	tècnic/a tècnic, tècnica personal, persona responsable o professional tècnic
telefonista	telefonista el/la telefonista atenció telefònica, centraleta, etc. personal, persona responsable o professional d'atenció telefònica
titulat superior o mitjà	titulat/ada superior o mitjà/ana titulat superior o mitjà, titulada superior o mitjana personal, persona responsable o professional amb titulació superior o mitjana
treballador	treballador/a treballador, treballadora personal, plantilla, etc.
uixer	uixer/a uixer, uixera
venedor	venedor/a venedor, venedora vendes personal, persona responsable o professional de vendes

vigilant

vigilant
el/la vigilant
vigilància
personal de vigilància

5. Exemples de bones i males pràctiques en la redacció de convenis

A continuació, veurem alguns exemples, procedents de convenis col·lectius reals (amb la voluntat que serveixin d'orientació), tant del que s'ha d'evitar (males pràctiques) com d'allò que es pot i s'ha de fer (bones pràctiques).

5.1. Males pràctiques

5.1.1. Clàusules de "pretès" gènere neutre

Considerem poc recomanable la redacció en masculí durant tot el conveni i, en algun lloc al començament o al final, incloure una "nota d'aclariment" en la qual s'indiqui que s'utilitza el masculí per englobar treballadors i treballadores, amb l'objectiu de no complicar-ne la redacció. Vegem-ho amb un exemple:

Totes les referències fetes als *funcionaris, treballadors, empleats, fills i interessats*, i altres referències aparentment fetes al gènere masculí, a l'efecte d'una major simplificació en la redacció del text, s'entenen fetes a un gènere neutre, és a dir, també afecten el gènere femení, tret dels casos en què per imperatiu legal corresponguin a la dona funcionària, com ara el risc durant l'embaràs, que per definició només afecta la dona funcionària i no el funcionari.⁶

En primer lloc, cal recordar que en català no hi ha gènere neutre. Segons la gramàtica catalana que està preparant l'Institut d'Estudis Catalans:

La quasi totalitat de les categories nominals tenen gènere i nombre, i únicament mostren especificitats morfològiques els noms, els possessius i els pronoms. Els noms, perquè, a diferència de la resta de categories nominals, tenen gènere inherent: els noms són lèxicament masculins o femenins, enfront de les altres categories nominals que poden ésser masculines o femenines segons el context en què apareixen. Els possessius, perquè també presenten la categoria gramatical de persona, i els pronoms, perquè tenen persona i cas.⁷

⁶ Resolució TRE/1449/2002, de 10 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811992).

⁷ Es pot consultar en línia a l'adreça <http://www2.iec.cat/institucio/seccions/Filologica/gramatica/default.asp>

Així doncs, cal tenir clar que s'està utilitzant el gènere masculí i no pas el neutre. És freqüent que es faci servir l'argument que un llenguatge igualitari afegeix dificultat de comprensió. Generalment es tracta de preservar una redacció exclusiva en masculí i, al mateix temps, deixar constància que hi ha una preocupació per la igualtat entre homes i dones. Aquesta contradicció (entre la finalitat i els mitjans) es justifica no volent afegir complicacions a la lectura o interpretació del conveni.

Deixant de banda la complexitat habitual de la redacció de la majoria de convenis, val la pena cridar l'atenció sobre la decisió "preventiva", és a dir, es conclou d'entrada que aquesta redacció dificultaria la lectura i la comprensió del conveni, per tant, es decideix eliminar la possibilitat malgrat saber que el llenguatge igualitari és "garantia de la presència de la dona en pla d'igualtat".

Si fos cert que la redacció no sexista afegeix dificultats de lectura del conveni, clàusules com aquestes contribuirien a subordinar l'objectiu de la igualtat de gènere a altres finalitats alienes a la política sindical. Hem d'avançar que ha de ser mínim el nivell de comprensió lectora d'una persona perquè la diferenciació sexual en les denominacions afegeixi alguna dificultat.

5.1.2. Les categories professionals

És habitual que les categories siguin generalment en masculí; tanmateix es feminitzen si les tasques que hi corresponen les desenvolupen normalment dones:

Entre les categories professionals de telefonista de *room service* i caixera de restaurant, d'una banda, i entre les categories de mosso d'equipatges, grum, porter d'accessos, vigilant i vigilant de nit, de l'altra, hi ha la mobilitat funcional que permet l'article 39.1 de l'Estatut dels treballadors.⁸

D'altra banda, també podem trobar-nos amb les categories en general en masculí, però la doble forma (o les barres -o/-a) per a categories de llocs de treball desenvolupats per dones.

6. Les categories existents en el centre són les següents: supervisor de zona, cap de torn, cap d'equip conductor/a, auxiliar administratiu/iva, netejadors/es.⁹

⁸ Resolució de 8 d'agost de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona Project's, SA, per al període 1.5.2001-30.4.2003 (codi de conveni núm. 0806701).

⁹ Resolució de 10 de novembre de 2000, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de neteja d'edificis i locals de Girona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 1700385). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 3354, pàg. 4326, de 23.3.2001.)

La doble forma (o les barres -o/-a) sol correspondre a les categories mitjanes o inferiors.

5.1.3. Redaccions confuses

De vegades, un mal ús gramatical pot induir a confusions. Un exemple el tindríem en la redacció en masculí d'aquelles clàusules o mesures que s'adrecen exclusivament a les dones.

Suspensió del contracte per decisió del treballador o de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.¹⁰

Una altra mala pràctica té a veure amb la denominació només en femení o en masculí de termes vinculats a parentesc o a rols socials tradicionals.

Per naixement de fill, defunció, hospitalització o malaltia greu de parents: 4 dies, si es tracta del cònjuge o la parella de fet, fills o pares; 3 dies, si es tracta de germans; 1 dia, si es tracta de la resta de familiars per consanguinitat o afins fins al segon grau, incloent-hi els parents de la parella de fet.¹¹

5.2. Bones pràctiques

Quant a la utilització de llenguatge no sexista en els convenis col·lectius, les següents es consideren bones pràctiques.

- De forma general, la redacció del conveni emprant fórmules que contribueixin a representar de manera igualitària les treballadores i els treballadors, en la mesura en què són destinataris dels mateixos drets. Per això, poden usar-se de manera combinada diferents recursos: noms col·lectius, genèrics reals, redacció impersonal, dobles formes...
- La redacció exclusiva en femení la reservarem per als casos en què les mesures facin referència únicament a les treballadores com a destinatàries. Per exemple, drets derivats de la maternitat, risc durant l'embaràs, lactància o per ser víctima de violència de gènere.

¹⁰ Resolució TRE/1652/2007, de 10 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció per al període de l'1.11.2006 al 31.12.2009 (codi de conveni 7902532). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 4938, pàg. 26160, d'1.8.2007.)

¹¹ Resolució TRE/1256/2002, de 20 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inma, SA (Hotel Majestic), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0810141).

- La redacció en masculí la usarem en els casos en què les mesures es refereixin als treballadors homes com a destinataris. Per exemple, si fem referència al permís de paternitat que reconeix aquest dret als treballadors.
- La inclusió de clàusules que continguin alguna referència expressa al paper de la utilització d'un llenguatge no sexista com a garant de la igualtat en l'àmbit laboral, que poden referir-se a ofertes d'ocupació, documents administratius i de comunicació interna, mesures per incorporar al pla d'igualtat de l'empresa, etc.
- Una bona pràctica és redactar la totalitat del conveni en un llenguatge igualitari. En trobem exemples en algun conveni, en el qual s'anomenen les parts implicades alternant les fórmules *persones treballadores, personal, plantilla, treballador o treballadora, el o la representant, delegats i delegades, fill o filla, persona interessada...* La classificació de categories professionals es fa amb denominacions genèriques o altres recursos lingüístics, de manera que inclouen tant homes com dones. N'és un exemple el VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008.¹²
- Una altra bona pràctica és la incorporació en el conveni d'una clàusula en la qual s'indiqui que les ofertes de treball s'han de redactar en llenguatge no sexista, per fer explícit que l'oferta s'adreça indistintament a persones d'ambdós sexes. En aquest exemple ho tenim expressat de forma indirecta en l'apartat a):

En l'àmbit de l'empresa s'assumeixen com a objectius importants:

 - a) Que els homes i les dones han de gaudir d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament del seu treball.
 - b) Que les dones i els homes han de rebre igual salari per un treball d'igual valor, i que hi ha d'haver igualtat en totes les condicions de l'ocupació.¹³

¹² Ordre TRI/1596/2006, de 7 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (codi de conveni núm. 7900692).

¹³ Resolució TIC/3325/2003, de 25 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411).

- Una pràctica recomanable consisteix a alternar formes d'expressió en les categories laborals, de tal manera que s'eviti una expressió androcèntrica i, en conseqüència, discriminatòria.

Grup II. Administratius i administratives superiors: [...] duen a terme tasques administratives complexes que exigeixen un nivell de qualificació o de responsabilitat alt. Poden desenvolupar les funcions que els corresponen amb comandament o sense.

Tècnic/a B
 Programador/a
 Tècnic/a C
 Tècnic/a administratiu/iva
 Operador/a¹⁴

- Recentment, s'ha estès una bona pràctica en els convenis col·lectius que és expressar un compromís explícit per a l'aplicació de plans d'igualtat a les empreses, d'acord amb el que preveu la Llei d'igualtat, com a instrument per assegurar la igualtat laboral efectiva entre homes i dones, la qual cosa implica el compromís implícit amb l'ús d'un llenguatge no sexista.

Article 79

Promoció de la igualtat

S'ha de crear una comissió amb l'objectiu de desplegar la Llei orgànica d'igualtat entre homes i dones, i l'empresa i la representació dels treballadors/es s'obliguen a la negociació d'un pla d'igualtat específic en l'empresa.¹⁵

¹⁴ Resolució TRI/1462/2004, de 26 de març, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532).

¹⁵ Resolució TRE/4090/2007, de 3 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0802792).

5.3. Alguns exemples d'alternatives per a un ús igualitari del llenguatge en la negociació col·lectiva

Usos no recomanats en la redacció de convenis col·lectius	Alternatives recomanades per a un llenguatge igualitari
Aquest conveni afecta tots els treballadors contractats a l'empresa...	- Aquest conveni afecta tot el personal que presti els seus serveis a l'empresa... - Aquest conveni afecta tota la plantilla contractada a l'empresa... - Aquest conveni afecta les treballadores i treballadors amb contracte a l'empresa...
En la primera reunió s'ha de nomenar un president i un secretari...	- En la primera reunió s'han de nomenar les persones responsables de la Presidència i la Secretaria... - En la primera reunió s'ha d'elegir la Presidència i la Secretaria...
Els treballadors afectats per aquest conveni...	- El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni... - La plantilla compresa en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni... - Les treballadores i treballadors afectats per aquest conveni...
Tots els treballadors han de gaudir...	- La totalitat del personal ha de gaudir... - Tota la plantilla ha de gaudir... - S'ha de gaudir...
El treballador interí és el contractat per substituir el treballador amb dret a reserva del lloc de treball...	- El personal interí és aquell que es contracta per substituir el personal amb dret a reserva del lloc de treball... - Té caràcter d'interina la persona contractada per substituir el treballador o treballadora amb dret a reserva del lloc de treball...

	- És interí el personal contractat per substituir les persones que exerceixin el dret a reserva del lloc de treball...
El treballador pot absentar-se de la feina...	- El personal pot absentar-se de la feina... - Són absències de la feina autoritzades les següents... - El treballador o treballadora pot absentar-se de la feina...
En finalitzar el contracte, el treballador té dret a percebre...	- En finalitzar el contracte, es té dret a percebre... - En finalitzar el contracte, el personal té dret a percebre... - En finalitzar el contracte, cada treballador/a té dret a percebre... - En finalitzar el contracte, el treballador o la treballadora té dret a percebre...
Si el cessament es deu a la voluntat del treballador...	- Si el cessament es deu a voluntat pròpia... - Si el cessament es deu a voluntat personal... - Quan la persona cessi per voluntat pròpia en l'empresa... - Si el cessament es deu a voluntat del treballador o treballadora...
Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques...	- Delegats i delegades de prevenció són la representació del personal amb funcions específiques... - Els delegats i delegades de prevenció són la representació dels treballadors i treballadores amb funcions específiques...
Els delegats de prevenció han de ser designats per i entre els representants dels treballadors...	- La representació sindical de prevenció ha de ser designada per i entre la representació de la plantilla... - Són delegades i delegats de prevenció les persones designades per i entre la representació del personal...

	- La representació dels treballadors i les treballadores designa entre els seus membres els/les delegats/ades de prevenció...
En els casos de directors, tècnics, caps intermedis i altres treballadors, l'acció dels quals posa en marxa o tanca la feina d'altres treballadors...	- En els casos de personal de direcció, de tasques tècniques, de comandament intermedi i d'altres tasques, que posen en marxa o tanquen altres feines... - En els casos de tasques de direcció, tècniques, de comandament intermedi i altres, que posen en marxa o tanquen altres feines... - En els casos de direcció, treballs tècnics, comandaments intermedis i altre personal, que posen en marxa o tanquen altres tasques...
Amb l'objectiu de fomentar la contractació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals...	- Amb l'objectiu de fomentar la contractació estable de personal desocupat o empleat subjecte a contractes temporals... - Amb l'objectiu de fomentar la contractació estable de treballadores i treballadors en situació de desocupació o amb contractes temporals...
El treballador que exerceixi de director, subdirector o cap d'estudis ha d'incrementar la seva jornada...	- El personal que exerceixi funcions de direcció, subdirecció o cap d'estudis ha d'incrementar la seva jornada... - Qui desenvolupi els llocs de direcció, subdirecció o cap d'estudis ha d'incrementar la seva jornada... - Les persones que desenvolupin els llocs de direcció, subdirecció o cap d'estudis han d'incrementar la seva jornada...
Els fills dels treballadors afectats per aquest	- Els fills o filles del personal afectat per aquest conveni tenen dret a...

conveni tenen dret a...	- La descendència dels treballadors i/o treballadores als quals afecta aquest conveni té dret a...
Cap treballador no pot ser discriminat...	- Ningú no pot ser discriminat per... - No es pot discriminar el personal... - No pot patir discriminació cap treballador o treballadora per...
En cap cas es pot exigir al treballador...	- En cap cas es pot exigir al personal... - En cap cas es pot exigir a la plantilla... - En cap cas es pot exigir al treballador o treballadora...
Les reunions dels treballadors han de comunicar-se al director o representant de l'empresa...	- Les reunions del personal han de comunicar-se a la direcció o representació de l'empresa... - Les reunions de la plantilla han de comunicar-se a qui dirigeixi o representi l'empresa... - Les reunions de les treballadores i els treballadors han de comunicar-se a la direcció o representants de l'empresa...
L'empresari ha d'informar els representants dels treballadors...	- L'empresa ha d'informar la representació del personal... - L'empresa ha d'informar la representació de la plantilla...
Els representants dels treballadors han de tenir accés a...	- La representació de la plantilla ha de tenir accés a... - Qui representa el personal ha de tenir accés a... - La representació de les treballadores i els treballadors ha de tenir accés a...
Un representant dels treballadors ha de participar...	- Una persona que representi la plantilla ha de participar... - Un/a representant de les treballadores i

	els treballadors ha de participar...
	- Una persona de la representació del personal ha de participar...
Es té en compte el grau d'autonomia d'acció del treballador de...	- Es té en compte el grau d'autonomia del treballador o treballadora de... - Es té en compte el grau d'autonomia del personal de... - Es té en compte el grau d'autonomia de cada treballador/a de...
Permís per assistir a la consulta del metge de la Seguretat Social...	- Permís per assistir a la consulta mèdica de la Seguretat Social... - Permís per assistir al consultori mèdic de la Seguretat Social...
Permís per lactància d'un fill menor de nou mesos...	- Permís per lactància de filla o fill menor de nou mesos... - Permís per lactància de descendent menor de nou mesos... - Permís per lactància de fill/a menor de nou mesos...
Els treballadors tenen dret a un període d'excedència per tenir cura de fills...	- El personal té dret a un període d'excedència per tenir cura de fills o filles... - Es té dret a un període d'excedència per tenir cura de filles o fills...

6. Annex 1

Esquema de recursos

A continuació, us presentem un quadre resum amb un seguit de recomanacions perquè pugueu fer servir un llenguatge més igualitari en els vostres textos, és a dir, pugueu evitar l'ús sistemàtic del masculí com a genèric.

Recordeu

- Si ens referim només a homes, hem d'usar el masculí: *l'advocat, l'enginyer, el representant, els empleats, els secretaris, els telefonistes...*
- Si ens referim només a dones, hem d'usar el femení: *l'advocada, l'enginyera, la representant, les empleades, les secretàries, les telefonistes...*

Però,

- Si ens referim explícitament a homes i dones, podem fer servir:
 - La coordinació de la forma femenina i masculina: *el treballador o treballadora, el president o presidenta, els companys i companyes...*
 - La barra inclinada: *company/a, senyor/a, traductors/es, administratius/ives...*
- Si ens referim a un col·lectiu d'homes i dones, podem fer servir:
 - El tractament personal de segona persona: *us convidem...* (i no: *els/les convidem...*).
 - Les solucions no marcades: *qui no hi estigui d'acord...* (i no: *els que no hi estiguin d'acord...*).
 - Els termes genèrics que designen tant dones com homes: el personal, la ciutadania, la plantilla, les persones interessades...

7. Annex 2

Llista de paraules genèriques, abstractes o col·lectives

Generals	Professió/càrrec	Món laboral
agrupació	administració	afiliació
ciutadania	advocacia	assemblea
col·lectiu	alcaldia	categoria
col·lectivitat	alumnat	classe
conjunt	assessoria	col·legi
descendència	comandament	comitè
efectius	conselleria	comissió
equip	cos (mèdic, docent)	consell
grup	docència	delegació
majoria	empresariat	direcció
membres	funció pública	mà d'obra
persona, persones	funcionariat	nòmina
població	gerència	personal
poble	infermeria	plantilla
públic	judicatura	proletariat
	jurat	quadres
	medicina	representació
	oficina	secció
	pagesia	secretaria
	presidència	sector
	professió	sindicat
	professorat	
	redacció	
	regidoria	
	servei	

8. Annex 3

Oficis amb doble forma

Terminació	Forma masculina	Forma femenina
-à, -ana	cirurgià, degà	cirurgiana, degana
-al, -ala*	general, manescal	general, manescala
-ant, -anta*	ajudant, comerciant	ajudanta, comercianta
-ari, -ària	secretari, empresari	secretària, empresària
-at, -ada	advocat, encarregat	advocada, encarregada
-e, -a	mestre, arquitecte	mestra, arquitecta
-e, -essa**	alcalde, jutge	alcaldessa, jutgessa
-ell, -ella	bidell	bidella
-ent, -enta*	dependent, president	dependent, presidenta
-er, -era	camioner, arxiver	camionera, arxivera
-gog, -goga	pedagog, psicopedagog	pedagoga, psicopedagoga
-ic, -ica	tècnic, mecànic	tècnica, mecànica
-iu, -iva	administratiu	administrativa
-ògraf, -ògrafa	fotògraf, cartògraf	fotògrafa, cartògrafa
-òleg, -òloga	psicòleg, radiòleg	psicòloga, radiòloga
-ònom, -ònoma	autònom, agrònom	autònoma, agrònoma
-or, -iu	actor, institutor	actriu, institutriu
-or, -ora	conductor, locutor	conductora, locutora

* En aquestes terminacions es produeixen oscil·lacions, és a dir, casos en què formes amb les terminacions *-al*, *-ent* i *-ant* són invariables: *corresponsal*, *fiscal*, *agent*, *aspirant*, *dibuixant*, *delineant*, *fabricant*, *gerent*, *representant*, *suplent*, *vigilant*, etc.

** Aquestes formes presenten vacil·lacions: *alcalde* > *alcald*/*alcaldessa*, *jutge* > *jutgessa*/*jutge* (invariable).

Oficis amb forma invariable

Terminació	Forma masculina i femenina
-aire	brossaire, escombriaire
-al	corresponsal, fiscal
-ant	aspirant, dibuixant, delineant, fabricant
-ent	gerent, suplent
-eta	poeta, atleta, paleta
-il	agutzil, edil
-ista	analista, artista, telefonista
-ol	cònsol
-ta	escorta, terapeuta
Altres: líder, portaveu, comptable, policia, forense, ordenança, guarda, etc.	

9. Bibliografia

Bibliografia primària

Diccionari de la llengua catalana. 2a ed. Barcelona: Institut d'Estudis Catalans; Enciclopèdia Catalana; Ed. 62, 2007.

Gramàtica de la llengua catalana. Institut d'Estudis Catalans:
<http://www.iecat.net/institucio/seccions/Filologica/gramatica/default.asp>
(En preparació.)

Gran diccionari de la llengua catalana. Barcelona: Enciclopèdia Catalana, 1998. (Diccionaris de l'Enciclopèdia Catalana)

LLEDÓ, E. *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*. Barcelona: Secretaria de Política Lingüística; Generalitat de Catalunya, 2005. (Criteris Lingüístics; 6)

MARTÍNEZ, M.; LÓPEZ, C. *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2008. (Eines; 9)

MESTRES, J. M.; COSTA, J.; OLIVA, M.; FITÉ, R. *Manual d'estil. La redacció i l'edició de textos*. Barcelona: Eumo Editorial; Universitat de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra; Associació de Mestres Rosa Sensat, 1995.

Papers sindicals. Manual per a la redacció de documents. 8a ed. Barcelona: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya, 2010.

Bibliografia secundària

ALARIO, C.; BENGOCHEA, M.; LLEDÓ, E.; VARGAS, A. *NOMBRA. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Instituto de la Mujer, 1995.

CATALÀ, A. V.; GARCÍA, E. *Ideología sexista y lenguaje*. València; Barcelona: Galàxia; Octaedro, 1995.

GUERRERO, S. "Lenguaje igualitario: políticas e impacto de género". A: *Actas 1r Congreso Internacional de Estudios de Género y Políticas de Igualdad* (11-12 de maig de 2006), vol. 2 (Comunicacions). Granada: Instituto Andaluz de la Mujer; Junta de Andalucía, 2007, pàg. 233-244.

LAKOFF, R. *El lenguaje y el lugar de la mujer*. Barcelona: Hacer, 1981. Traducció de M. Milagros Rivera.

LLEDÓ, E. *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio*. Barcelona: ICE; Universitat Autònoma de Barcelona, 1993. (Cuadernos para la Coeducación; 3)

Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española. Madrid: Instituto de la Mujer, 1998.

LOMAS, C. (comp.). *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Barcelona: Paidós Educador, 1999.

LOZANO, I. *Lenguaje femenino, lenguaje masculino. ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?* Madrid: Minerva, 1995.

MARTÍN, L. "Lenguaje y género. Descripción y explicación de la diferencia". A: *Signos: Teoría y Práctica de la Educación*. [Gijón] 16 (1996), pàg. 6-17.

MESEGUER, A. *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*. Barcelona: Paidós, 1994. (Papeles de Comunicación)

TANNEN, D. *Género y discurso*. Barcelona: Paidós Comunicació, 1996. Traducció de Marco Aurelio Galmarini.

VIOLI, P. *El infinito singular*. Madrid: Cátedra; Universitat de València; Instituto de la Mujer, 1991.

Textos legals

Resolució de 10 de novembre de 2000, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de neteja d'edificis i locals de Girona i província per als anys 2000 i 2001 (codi de conveni núm. 1700385). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 3354, pàg. 4326, de 23.3.2001.)

Resolució de 8 d'agost de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barcelona Project's, SA, per al període 1.5.2001-30.4.2003 (codi de conveni núm. 0806701).

Resolució TRE/1449/2002, de 10 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de

treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2001-2003 (codi de conveni núm. 0811992).

Resolució TRE/1256/2002, de 20 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inma, SA (Hotel Majestic), per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0810141).

Resolució TIC/3325/2003, de 25 de juny, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA (centre de treball de Tarragona), per als anys 2002-2005 (codi de conveni núm. 4301411).

Resolució TRI/1462/2004, de 26 de març, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autoritat Portuària de Tarragona per als anys 1999-2003 (codi de conveni núm. 4302532).

Ordre TRI/1596/2006, de 7 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (codi de conveni núm. 7900692).

Resolució TRE/1652/2007, de 10 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció per al període de l'1.11.2006 al 31.12.2009 (codi de conveni 7902532). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 4938, pàg. 26160, d'1.8.2007.)

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Resolució TRE/4090/2007, de 3 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hayes Lemmerz Manresa, SL, per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0802792).



Servei Lingüístic

www.ccoo.cat/sl

Secretaria de la Dona

www.ccoo.cat/dona

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura
**Direcció General
de Política Lingüística**