

GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA A LES ENTITATS FUNDALIS

ÍNDEX

ÍNDEX	2
INTRODUCCIÓ	2
OBJECTIUS DE LA GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA	3
LLENGUATGE INCLUSIU VS LLENGUATGE SEXISTA	3
LA COMUNICACIÓ DE LES ENTITATS FUNDALIS	5
CONCEPTES BÀSICS	6
RECOMANACIONS DE LLENGUATGE INCLUSIU	8
BIBLIOGRAFIA I DOCUMENTACIÓ	10

INTRODUCCIÓ

La **Guia de llenguatge no sexista a la Fundació Onada** és un dels resultats de l'aplicació de les mesures del **Plan d'Igualtat 2019-2022**.

Durant el 2019 es va encarregar una anàlisi de la situació a la fundació a través d'una diagnosi, amb la participació de tota la plantilla, la coordinació de les comissions d'igualtat de l'entitat, i l'objectiu d'obtenir informació per identificar aspectes de l'organització a millorar sobre gestió organitzativa igualitària, participació i implicació del personal, llenguatge no sexista ni discriminatori, participació igualitària en els llocs de treball, presència de dones en càrrecs de responsabilitat, conciliació de la vida personal i professional, prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere, igualtat retributiva entre dones i homes, condicions laborals igualitàries i mobilitat.

Respecte al llenguatge no sexista ni discriminatori, la diagnosi i la revisió de documents del sistema de gestió de l'entitat van desprendre que:

- En el moment de la preparació de la redacció de textos i publicació de fotos, el Departament de Comunicació té en compte la perspectives de gènere, intentant buscant fins i tot el trencar amb els estereotips de gènere, com pot ser un home de neteja o una dona jardinerà.
- Majoritàriament la plantilla considera que la comunicació externa i la imatge de l'entitat no és discriminatòria; en canvi, pel que fa als comunicats interns i perfils dels llocs de treball, majoritàriament es considera que sí que existeix un llenguatge no neutre.
- Es detecta la necessitat d'elaborar un protocol sobre l'ús del llenguatge no sexista, fer-ne difusió i sensibilització a la plantilla i als responsables dels departaments més transversals.

Fruit d'aquesta diagnosi, s'acorda la redacció i divulgació d'una guia de llenguatge no sexista, que serà d'aplicació en tots els centres de treball de la Fundació. La comissió d'igualtat, amb el suport del Departament de Comunicació, és l'encarregada de vetllar per la redacció, actualització, formacions i acompliment de les directrius per un llenguatge no sexista, per part de qualsevol persona que en formi part.

OBJECTIUS DE LA GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA

Aquesta guia té per objectiu oferir eines per a incorporar la perspectiva de gènere en el llenguatge, per promoure una comunicació igualitària, que visibilitzi i reconegui per igual a dones i a homes i que eviti ambigüitats. En concret, la guia pretén:

- Prendre consciència de l'ús androcèntric i sexista del llenguatge, reflex de la nostra societat, present en el llenguatge escrit i parlat habitual.
- Disposar de recursos lingüístics i gràfics no sexistes i inclusius
- Conèixer i aprofitar les possibilitats que ens proporciona la llengua, que és flexible i s'adapta a l'evolució de la societat i a les necessitats comunicatives, amb mesura i amb sentit comú, sense violentar la llengua ni caure en expressions forçades o artificioses.
- Estendre l'ús del llenguatge no sexista a la nostra vida diària professional i personal, com a forma de sensibilització social, no merament com una formalitat o compliment d'un mandat legal o moral, si no com una expressió explícita d'un compromís amb els valors socials de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe.

LLENGUATGE INCLUSIU VS LLENGUATGE SEXISTA

La llengua no és sexista en sí mateixa, però a vegades (sovint) es fa un l'ús sexista de la llengua, invisibilitzant, discriminant o menystenint especialment a les dones o transmetent idees sexistes en funció del llenguatge que fem. De la mateixa manera que mitjançant el llenguatge es posa de manifest, normalment de forma involuntària, una visió o idees sexistes de la societat, **mitjançant un llenguatge inclusiu es pot modificar la realitat sexista de la societat.**

L'ús de termes masculins per anomenar tant homes com dones, per exemple, està tan arrelat que la major part de parlants no s'adonen que aquesta generalització invisibilitza precisament a les dones i les exclou de la representació mental del receptor del missatge. Si, per exemple, parlem dels treballadors, voluntaris, monitors, directors, etc. no estem reflectint la realitat de l'entitat, on molts d'aquests rols estan representant per dones. La present guia és un recurs per evitar i substituir aquestes formes per alternatives no sexistes com plantilla, voluntariat, personal, equip directiu, etc.

Els usuaris han anat d'excursió
Els monitors han preparat una sortida
Els voluntaris han fet un taller
Els responsables de departament volen...
Els jardineros del CET han fet una actuació
Les dones del servei de neteja fan...



Totes aquestes expressions, involuntàriament, exclouen les usuàries, monitores, voluntàries, responsables (dones) i /o perpetuen estereotips de gènere com que els homes "ocupen càrrecs de responsabilitat" però no "netegen".

Si volem representar a homes i a dones, **el més correcte és la utilització de formes que englobin ambdós sexes.** Aconseguir un llenguatge igualitari que eviti discriminacions i estereotips sexistes i **integri la presència dels dos sexes,** és responsabilitat totes i tots.

El principal objectiu de la comunicació és transmetre un missatge. Per a això, a l'hora d'escollir la millor manera de fer-ho, s'han de valorar les diverses possibilitats i recursos que ens ofereix la llengua i aplicar les estratègies més idònies per:

- Adequar el llenguatge al tipus de text, context lingüístic i comunicatiu, la llargada del text, el tipus de document, la intenció del text o l'audiència a qui va dirigit.

- Afavorir la claredat, simplicitat, llegibilitat, comprensió i concisió dels textos.
- Evitar les expressions forçades o artificioses que dificulten la comprensió del text, i sempre mantenint la coherència interna al llarg del document.

El missatge ha d'evidenciar que es parla de dones i homes d'una manera igualitària i que unes i altres reben el mateix tractament, i la forma en que ho fem ha de **garantir la llegibilitat**. Les guies o directrius d'estil i de redacció de textos no es poden aplicar d'una manera mecànica ni complicar la redacció o dificultar la comprensió del text, per aquesta raó, cal distingir quina fórmula fer servir en cada cas, inclús variar les fórmules per no causar repetició o cacofonia (que una expressió soni malament). Així, per exemple, en lloc de "els treballadors" podem fer servir una combinació d'alternatives com "la plantilla", "l'equip", "els treballadors/es", "les i els treballadors" o "els treballadors i les treballadores".

Fer un ús adequat de les eines i recursos del llenguatge, contraresta algunes idees en contra del llenguatge igualitari.

EN CONTRA

Dificulta la comprensió i carrega el missatge

Va en contra del principi d'economia del llenguatge (comunicar-se amb el menor nombre possible de paraules).

L'ús de termes genèrics o neutres és impersonal

Hi ha altres prioritats en el camí cap a la igualtat

Com no hi ha mala intenció, no és necessari

A FAVOR

La llengua ens ofereix recursos que possibiliten evitar els usos discriminatoris sense alentir o recarregar el discurs.

Si els recursos lingüístics s'utilitzen adequadament no es dificulta la comprensió, ans el contrari, pot reflectir millor la realitat.

L'economia del llenguatge només té sentit si el text presenta una realitat i una expressió adequada i no ambigua.

Fer servir més paraules per fer un text més inclusiu no suposa cap problema, si això contribueix a donar una visió el més ajustada, justa i propera a la realitat que volem reflectir.

Aquesta és una percepció subjectiva i no justifica un ús exclouent i discriminatori del llenguatge.

El llenguatge defineix realitats i influeix els comportaments i conductes personals i col·lectives; usar un llenguatge no sexista i inclusiu és un primer pas per acostar-nos a la igualtat de tracte entre dones i homes.

Que no sigui deliberat ni conscient no significa que no provoqui el mateix efecte d'invisibilització de les dones, per tant, sí és necessari.

La llengua ofereix una gran varietat de recursos lingüístics no sexistes per referir-nos a tothom



LLENGUATGE INCLUSIU A LA FUNDACIÓ

Com en altres àmbits, el llenguatge sexista que s'utilitza al món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals i invisibilitza la presència de les dones, si no que afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La utilització del llenguatge inclusiu i no sexista ha de ser transversal a l'organització, fent-se present en tots els àmbits i tant en les relacions i la comunicació interna (comunicacions, memoràndums, protocols, instruccions, etc.), com en les relacions i la comunicació externa.

A les entitats es genera gran quantitat d'informació cada dia, de diferents persones i departaments, dirigides tant a un públic extern (famílies, voluntariat, ciutadania, empreses, administracions, etc.) com intern (plantilla, usuari/es, responsables, companyes/s, etc.), i totes i tots en som responsables per evitar la discriminació sexista en el llenguatge.

Comissió d'Igualtat	Amb el suport del Departament de Comunicació, vetlla per l'acompliment del llenguatge no sexista en totes les comunicacions generades per les entitats, mitjançant la divulgació de la present guia, confecció del protocol de llenguatge no sexista, formacions i actualitzacions que es considerin oportunes.
Departament de Comunicació	<p>Genera, emet i revisa tota la informació escrita i visual que s'envia als diferents col·lectius pels canals web, xarxes socials, material gràfic (memòries, flyers, rollup), emails de comunicació interna, etc.</p> <p>Actualitza la present guia, amb les aportacions dels responsables de departament i de les comissions d'igualtat de les diferents entitats i la difon pels canals que s'estableixin amb la Comissió d'Igualtat i Direcció.</p> <p>Informa a la Comissió d'Igualtat en cas de detecció d'usos sexistes en alguna de les comunicacions dels diferents departaments.</p>
Direcció i responsables de Departament	<p>Revisa tota la documentació prèvia existent al sistema de gestió SIGQMA, susceptible de ser utilitzada per qualsevol treballador/a del seu departament, com cartes, informes, memoràndums, emails, comunicats interns, perfils dels llocs de treball, ofertes laborals, informació de cursos, etc.</p> <p>Informa a les persones al seu càrrec que elaborin algun tipus d'escrit o documentació, de la present guia.</p> <p>Informa a la Comissió d'Igualtat i al Departament de Comunicació, si és oportú, de nou vocabulari habitual que no estigui contemplat en aquesta guia, per a la seva valoració i possible incorporació en futures versions.</p>
Plantilla	Un cop rebuda la informació, guia i formació sobre llenguatge no sexista, tot el personal té la responsabilitat de seguir les seves directrius tant en el llenguatge formal escrit (comunicats, informes, emails, etc.) com, en la mesura del possible, també en el llenguatge oral i col·loquial.

CONCEPTES BÀSICS

Sexisme: es considera sexista qualsevol expressió, acte, paraula, imatge o gest que expressi la idea que algunes persones, sovint les dones, són inferiors pel fet de pertànyer a un sexe en concret. El sexisme és l'origen de la desigualtat de gènere i pot tenir un impacte més nociu sumat a altres condicions i vulnerabilitats de la persona com l'origen ètnic, l'edat, la discapacitat, la pobresa, la religió, l'orientació sexual o altres factors.

Llenguatge sexista: són els missatges i imatges que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones. Una de les formes habituals és l'ús del gènere masculí per referir persones d'ambdós sexes (androcentrisme), invisibilitzant la presència de les dones en determinades situacions.

Androcentrisme: és una visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí, prenent l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i mesura de totes les coses, obviant, fins i tot, la presència o existència de la dona. L'**androcentrisme al llenguatge** es manifesta quan s'ofereix únicament la representació masculina de la realitat i s'invisibilitzen o es dificulta imaginar la presència o l'actuació de les dones. Això es produeix, per exemple, a través de l'ús del masculí com a genèric.

Forma concreta: és l'ús correcte del masculí o femení per referir-nos a una persona determinada. En canvi, per referir-nos a un grup de persones, encara que siguin totes del mateix sexe, cal una forma inclusiva per evitar discriminacions i estereotips. Així, direm "la directora de RRHH" com a forma concreta, però "l'equip de RRHH" o "l'equip de jardineria" quan hi hagi més d'una persona.

Forma genèrica: són mots col·lectius o expressions sense gènere com "persona", "plantilla", "ciutadania", "alumnat", "voluntariat", "equip", "professorat", "gent", "població", "humanitat", "joves", "infància", "col·lectiu", etc., que permeten evitar l'ús del masculí de forma genèrica o la forma doble, que pot resultar repetitiva. És la forma més recomanada.

Forma doble: és la repetició de noms i/o adjectius en tots dos gèneres gramaticals, per exemple "els treballadors i treballadores", "les i els treballadors" o les formes abreujades "treballadors/es"). Es recomana evitar posar sempre primer la forma masculina, alternant l'ordre ("les treballadores i treballadors").

Formes no sexistes: alguns mots, tant masculins com femenins, també poden tenir un sentit inclusiu quan expressen un concepte o idea abstracta o perquè no fa referència a una persona concreta. Exemples (no sexistes i, per tant, acceptats): el perfil d'usuari, l'atenció al client, els clients, els proveïdors, la gent...

Noms i adjectius invariables: són els que tenen una única forma per al masculí i el femení, per la qual cosa resulten una alternativa inclusiva al llenguatge sexista, per exemple: jove, esportista, cantaire, xerraire, juvenil, natural, amable, etc. L'ús d'un adjectiu en comptes del substantiu pot ser una alternativa per evitar el masculí singular. Exemples: Cal un "informe mèdic" en comptes de "informe del metge".

Gènere gramatical: és la manera de classificar els substantius, pronoms i adjectius com a masculins, femenins o neutres. El gènere gramatical és arbitrari i està relacionat amb la llengua i no amb el sexe. Així, per exemple, en català tenim la paraula ànima, que és de gènere femení, i la paraula esperit, que és de gènere masculí. Ho podem veure en altres exemples, com ara la dent, els llegums, el pebre, els espinacs, les postres, el lleixiu, la síndrome, la xocolata...

Gènere i sexe: El gènere és una categoria gramatical que fa referència a les paraules i el sexe fa referència als éssers vius, que es poden classificar en mascles o femelles segons el seu conjunt de trets bioquímics, fisiològics i orgànics. Cal fer servir els mots "gènere" i "sexe" amb la precisió adequada, i evitar assimilar el gènere gramatical a la noció biològica de sexe.

Estereotips sexistes: són construccions culturals que assignen, de manera desigual i discriminatòria, diferents papers, actituds i característiques a cada un dels sexes. Són generalitzacions basades en idees preconcebudes i prejudicis que es tenen sobre com han de ser les persones. Els estereotips sexistes fixen un únic model de ser home i un únic model de ser dona, que no s'equipara amb la realitat social. Exemples d'estereotips sexistes: les dones netegen, els homes treballen, les nenes no tenen força, els nens no ploren, etc. El llenguatge sexista reforça aquests estereotips i el llenguatge inclusiu els trenca, per exemple quan parlem de "l'equip mèdic i d'infermeria" en lloc de "els metges, les infermeres".

Imatges inclusives: les imatges també són una forma de llenguatge i sovint se'n fa un ús sexista, difonent estereotips. Cal fer una revisió en clau de diversitat, per exemple, fent servir imatges tant de dones com d'homes per representar tot tipus de voluntariat, serveis laborals i activitats. Un exemple clàssic a evitar són les imatges de dones en els equips de neteja o d'homes en els serveis industrials o de jardineria. Cal fer un esforç per invertir precisament aquest tipus d'ús d'imatges i:

- Garantir la presència d'homes i dones en totes les imatges i fotografies; intentar que sempre apareguin junts dones i homes fent una mateixa tasca o activitat.
- Garantir l'equilibri en la freqüència d'aparició d'homes i dones en materials en paper, xarxes socials, web i altres canals audiovisuals.
- Evitar l'absència, i per tant la invisibilitat, de dones o d'homes en determinades activitats que puguin propagar rols estereotipats, per exemple, visibilitzar homes que netegen, dones de jardineria, etc.



RECOMANACIONS DE LLENGUATGE INCLUSIU

Presentem algunes de les expressions més emprades en els nostres escrits habituals. No és una llista exhaustiva, i no sempre es poden fer servir de la mateixa manera. En cas de dubte o per afegir noves expressions d'ús habitual que no hi estiguin contemplades, podeu consultar a la Comissió d'Igualtat o al Departament de Comunicació, escrivint a igualtat@fundalis.org o comunicacio@fundalis.org

En lloc de...	Proposem...	o la forma doble o impersonal...
Benvolguts	Hola a tothom, Bon dia... A tot el personal, a tota la plantilla A totes les persones interessades A qui correspongui	Benvinguts/des
Els saludem atentament Estem molt agraïts Han estat premiats	Us saludem atentament Us agraïm... Han rebut un premi	
Benvinguts	Us donem la benvinguda	Benvinguts i benvingudes
Tots, alguns	Tothom, qualsevol, ningú, qui, tota la gent, el col·lectiu, algunes persones	Totes i tots
L'usuari Els beneficiaris Els destinataris	Persona usuària Les persones beneficiàries Les persones destinatàries	Els i les usuàries, les i els usuaris Els beneficiaris i les beneficiàries Els/les destinatàries...
Els treballadors	La plantilla, les persones treballadores, l'equip	Els i les treballadores, les i els treballadors Els treballadors i les treballadores Els/les treballadors/es
Els empresaris	L'empresariat	Els i les empresàries Els/les empresaris/es
Els voluntaris	El voluntariat	Els i les voluntàries, les i els voluntaris Els voluntaris i les voluntàries Els/les voluntaris/es
Els col·laboradors	Les persones/entitats/empreses col·laboradores Amb la col·laboració de...	
Els membres de...	Les persones que formen part de...	Els i les membres de...
Els ciutadans	La ciutadania, la població	Els i les ciutadanes; les i els ciutadans; els ciutadans i ciutadanes Els/les ciutadans/es
Els patrons	El Patronat, membres del Patronat	
El director	La direcció	El/la director/a
Els treballadors socials Les educadores Els monitors/Les monitores El psicòleg	El personal de psicologia	Els i les treballadores socials L'educador/a social Els/les monitores; les/els monitors
El responsable, el cap de... Els especialistes Els representants Els portaveus	La persona responsable Les persones especialistes Les persones representants Les persones portaveus	Els/les responsables Els/les especialistes Els/les representants Els/les portaveus Els i les caps, responsables...

Els operaris, tècnics, dones de neteja, secretàries, jardiners (o altres professions amb estereotip masculí o femení)	personal tècnic, personal/professional de neteja, personal d'administració, personal de jardineria... Més exemples de professions :	Els i les professionals de... Les i els professionals de... Els/les professionals de... Els i les tècniques
L'administrativa L'assessor Els informàtics La recepcionista	El personal d'administració L'equip assessor L'equip, el personal d'informàtica La recepció, el personal de recepció	
Els pares	Les famílies Les persones a càrrec	Els pares i mares; les mares i pares Els/les progenitors/es
Els avis	La gent gran, les persones grans	Els avis i àvies Els/les avis/es
Els professors	Professorat/Claustre/Equip o Personal docent/formador	Els i les professores Els/les professors/es
Els formadors	Les persones formadores	
Els alumnes	Alumnat	Els i les alumnes, les i els alumnes
Els tutors	Persones tutores	Tutor/a
El coordinador	Equip de coordinació	Els i les coordinadores Els coordinadors i coordinadores Coordinador/a
Els alcaldes		Els alcaldes i alcaldesses...
Busquem diplomats, llicenciats, formats en...	Busquem persones amb llicenciatura, diplomatura, formació en...	Busquem diplomats/des, llicenciats/des, formats/des en,
L'informe del tècnic indica que...	L'informe tècnic indica que...	L'informe del/la tècnic/a indica que...
El sol·licitant (en formularis)	Les persones interessades	Els/les sol·licitants
Estem molt interessats	Tenim molt d'interès	
Els col·laboradors	Amb la col·laboració de	Els i les col·laboradores
Nascut (en formularis)	Data/any de naixement	
Els nens Els adolescents Els beneficiaris L'interessat El signant Els afectats Els adults La meva dona/el meu home Els amics Els assistents	La infància/canalla, L'adolescència Les persones beneficiàries La persona interessada La persona que signa Les persones afectades Les persones adultes La meva parella Les amistats L'assistència	
Els interessats han de contactar Els membres han de contactar Els que vulguin, facin, treballin... Els aprovats, suspesos, escollits	Les persones interessades... Cal / Es pot contactar amb... Qui vulgui, qualsevol que faci... Qui hagi aprovat, suspès, estat escollit	
Cal decidir el coordinador No sabem qui serà el responsable	Cal decidir qui coordinarà No sabem qui tindrà la responsabilitat	

<p>El primer en parlar serà El primer en participar Els alumnes han de fer deures</p>	<p>La primera intervenció serà La primera participació S'han/cal fer els deures S'han de fer els deures</p>	
---	---	--

VIDEOS EXPLICATIUS



https://www.youtube.com/watch?v=UJfTPm_7EA



https://youtu.be/hQ_PwqjB8s8



<https://www.youtube.com/watch?v=omtwlDZWK5k>

BIBLIOGRAFIA I DOCUMENTACIÓ

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya <https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

L'ús sexista de la paraula <https://www.ccma.cat/tv3/alcanta/tot-es-mou/lus-sexista-de-la-paraula-el-llenguatge-es-masclista/video/5967267/>

Llenguatge-per-la-igualtat-als-mitjans-de-comunicació.
https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297561_llenguatge-per-la-igualtat-als-mitjans-de-comunicacio.pdf

Formació sobre llenguatge igualitari https://www.youtube.com/watch?v=UJfTPpm_7EA

El gènere i les professions: <https://www.youtube.com/watch?v=Y1RJUk0UwoE>
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyen te.pdf

Webinar en comunicació inclusiva (Xarxa Omnia):
<https://www.youtube.com/watch?v=5QgyWRrZdq0>

Stop sexism (Human Rights) <https://www.coe.int/ca/web/human-rights-channel/stop-sexism>

Guia per a l'ús no sexista UAB <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>

Formació (lectura fàcil) <https://agora.xtec.cat/iesgaudi/wp-content/uploads/usu31/2017/11/Dise%c3%b1o-guia.pdf>

Guia (lectura fàcil) <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/sites/default/files/decaleg-llenguatgeinclusiu-v20.pdf>

Guia (ppt) de llenguatge inclusiu https://www.icab.cat/files/242-500286-DOCUMENTO/Guia_Llenguatge_Inclusiu_ICAB_2019.pdf

Les professions en llenguatge igualitari <https://www.youtube.com/watch?v=Y1RJUk0UwoE>

Recull de Termes, Dones i Treball
http://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf

http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

<https://xarxanet.org/formacio/recursos/6-guies-una-comunicacio-inclusiva>

<https://www.ccma.cat/tv3/alcanta/els-matins/parlem-en-masculi-i-en-femeni/video/5774092/>

<https://cetrencada.upf.edu/les-de-la-inclusio/>

<https://www.youtube.com/watch?v=n8ldGx15f1Q>