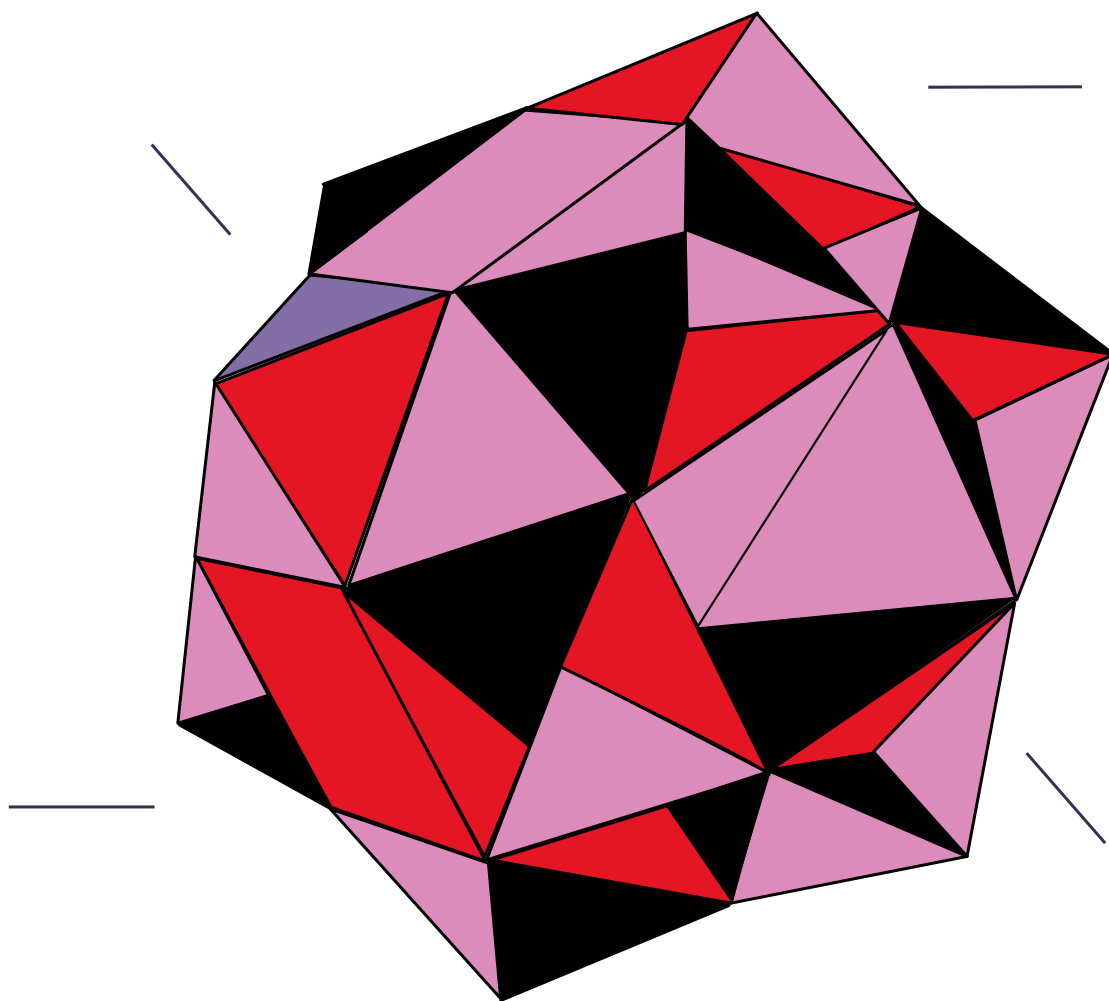


GÈNERE I DIVERSITAT EN LA COMUNICACIÓ



GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA I INCLUSIVA

Sumari

1. PRESENTACIÓ	4
2. INTRODUCCIÓ	6
3. COMUNICACIÓ ORAL I ESCRITA	8
3.1 Qui emplenarà i signarà el formulari?	9
3.2 Si saps que és una dona, o un conjunt de dones, adapta el discurs al gènere femení	12
3.3 Som persones diverses, som plurals	20
3.4 La veu	25
4. COMUNICACIÓ NO VERBAL	26
4.1 No siguis paternalista	27
4.2 La importància dels espais	27

5. COMUNICACIÓ AUDIOVISUAL **28**

- 5.1 Per què les eines d'assistència virtual han de ser només femenines?
Superem estereotips! 29
- 5.2 Només els homes representen el conjunt social? 29
- 5.3 Les dones ocupen tots els espais professionals, no les encasellem! 29
- 5.4 Mostrem la diversitat 30
- 5.5 Igualem la posició de les persones a les imatges de grup 30

6. ANNEXOS **31**

- 6.1 Glossari 32
- 6.2 Legislació 35
- 6.3 Bibliografia 38



1.

Presentació

SOM COM PARLEM

La igualtat de gènere no és només un dret humà fonamental, sinó que és un dels fonaments essencials per construir un món pacífic, pròsper i sostenible. Ho afirma amb aquestes paraules el text que descriu el cinquè dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de Nacions Unides. Si la meitat de la població mundial, tot i els avenços aconseguits gràcies a la lluita feminista, segueix patint els efectes de la desigualtat derivada de la discriminació pel gènere al qual pertany, és evident que es comet una injustícia que afecta el moll de l'os de l'existència col·lectiva de la humanitat.

Com que vivim en societat, el llenguatge i la comunicació reflecteixen les relacions que establim entre nosaltres. Per això, a mesura que hem anat normalitzant l'objectiu d'aconseguir la igualtat de gènere i la diversitat, hem desenvolupat paral·lelament una sensibilitat especial perquè les formes de comunicació contribueixin també a visibilitzar el nou model de relació social al qual aspirem: integrador, respectuós, inclusiu i no sexista.

El servei públic que presten els governs locals és un àmbit adequat per contribuir a fer realitat aquesta transformació. Vivim a prop de les persones a les quals servim des dels ajuntaments i totes compten i totes valen i tenen els mateixos drets. Per això la Diputació de Barcelona us proposa una guia com aquesta, que és una invitació a avançar en el camí de la igualtat comunicant-nos amb un criteri sensible i atent a la diversitat de les persones, la qual no pot ser mai un factor d'exclusió.

Lluïsa Moret Sabidó

Presidenta de la Diputació de Barcelona

2.

Introducció

En aquestes darreres dècades, s'ha estès la voluntat d'una part important de la societat d'esdevenir més inclusiva i menys sexista. Aquests canvis s'han reflectit també en la manera com ens comuniquem. Expressions que fa uns anys eren acceptades, avui són motiu de rebuig perquè les considerem discriminatòries. Tot i amb això, encara queden moltes resistències per superar i molta feina per fer.

Si volem contribuir a crear una societat més justa, igualitària i inclusiva cal que revisem amb uns altres ulls la manera com ens comuniquem. Quan es fa referència a la comunicació no sols es parla de la comunicació oral i escrita, sinó que també es té en compte la no verbal i l'audiovisual, mitjans que tenen molt de pes en la nostra vida diària i dels quals també és imprescindible fer un ús inclusiu.

“El que no s'anomena, no existeix!”. Aquesta citació de George Steiner, tan sovint utilitzada pel moviment feminista, posa en evidència la importància del llenguatge. Allò que no anomenem no existeix, i s'hi hauria d'afegir la importància de la manera com ho esmentem, perquè aquesta manera acaba tenint un impacte en el nostre entorn. Per això, en aquesta guia parlem de llenguatge inclusiu i no sexista.

La comunicació té el potencial de crear i legitimar narratives, actituds, comportaments i estils de vida, així com de ser un motor de canvi si és inclusiva. Les comunicacions d'una institució, així com els missatges que es transmeten als mitjans de comunicació, són eines molt efectives per contribuir a aquest canvi d'imaginari.

De fet, parlem de comunicació en lloc de llenguatge per emfatitzar el seu potencial de transmissió de missatges, valors i maneres de veure el món. Es tracta de crear missatges i productes comunicatius que valorin la diferència i la diversitat en positiu, que s'allunyin de l'androcentrisme i dels estereotips de tota mena: sexistes, racistes, homòfobs, edatistes i d'altres.

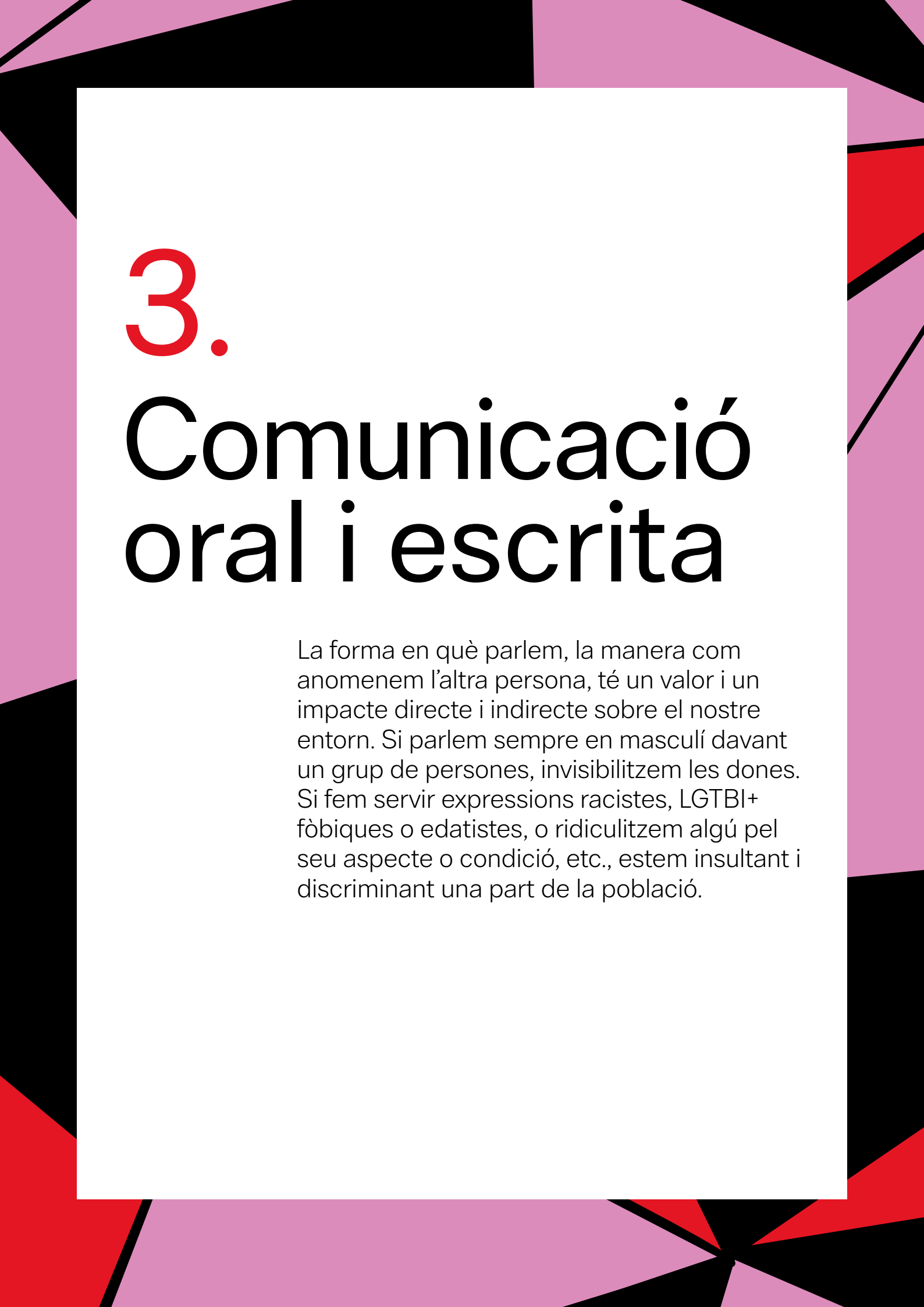
Cal garantir que dones, homes i persones no-binàries estiguin igualment representats i siguin tractats amb idèntic respecte. Tothom ha d'aparèixer amb equilibri i en condicions d'igualtat en els actes organitzats per la Diputació de Barcelona i en tots els materials comunicatius, sigui en una notícia, una secció del web, una roda de premsa, una campanya institucional o una jornada, etc. Cal tenir-ho en compte i planificar-ho estratègicament al llarg de tot el procés, perquè és un canvi tan important com necessari i no està lliure d'entrebancs.

Aquesta guia és una eina de consulta on trobaràs recomanacions per incorporar el llenguatge inclusiu i la perspectiva de gènere a la comunicació de la Diputació de Barcelona, a més d'exemples pràctics per aconseguir-ho.

La guia està estructurada en tres blocs comunicatius:

- La comunicació oral i escrita, entesa com la comunicació per mitjà d'un llenguatge parlat i d'un llenguatge escrit, respectivament.
- La comunicació no verbal, entesa com aquella comunicació en què la informació es transmet per mitjà de la mímica, la postura corporal, l'organització i ús de l'espai en la interacció, la llengua de signes, els elements paralingüístics, les imatges, etc.
- La comunicació audiovisual, entesa com l'intercanvi de missatges entre persones a través d'un sistema tecnològic sonor o visual.

La guia també incorpora un glossari, la legislació de referència i una bibliografia.



3.

Comunicació oral i escrita

La forma en què parlem, la manera com anomenem l'altra persona, té un valor i un impacte directe i indirecte sobre el nostre entorn. Si parlem sempre en masculí davant un grup de persones, invisibilitzem les dones. Si fem servir expressions racistes, LGTBI+ fòbiques o edatistes, o ridiculitzem algú pel seu aspecte o condició, etc., estem insultant i discriminant una part de la població.

3.1. QUI EMPLENARÀ I SIGNARÀ EL FORMULARI?

Has de preveure que pot ser una persona de gènere masculí, femení o no-binari.

Utilitzem fórmules senzilles i aptes per a qualsevol gènere:

 NO	Nascut/uda a...
 SÍ	Data de naixement
 NO	Domiciliat/ada a
 SÍ	Domicili: /que viu a
 NO	proveït/ida amb el DNI núm.
 SÍ	amb el DNI núm.
 NO	el/la sol·licitant
 SÍ	Cognoms i nom
 NO	[el/la sotasignat]
 SÍ	[signatura]
 NO	Dades del signant de l'informe
 SÍ	Dades de qui signa l'informe
 NO	el/la demandant, el/la contractant, l'actor/a
 SÍ	la part demandant, contractant, actora



NO

a petició de l'interessat



SÍ

a petició de la persona interessada

No abusis dels mots *part* i *persona*, són molt útils, però no sempre són adequats!

3.1.1. RECORDA!

Si cal demanar el gènere de la persona, comencem a incloure quatre opcions:

☐

Dona

☐

Home

☐

Gènere no-binari

☐

No contesta

El nom de la parella i l'estat civil són dades irrelevantes en gairebé tots els contextos, però si cal demanar-los, fes-ho així:



NO

Nom del marit o muller



SÍ

Cònjuge



NO

Casat



SÍ

Casat/ada



NO

Solter



SÍ

Solter/a



NO

Divorciat

 SÍ	Divorciat/ada
 NO	Vidu
 SÍ	Vidu/vídua
Evidentment, és inacceptable i antiquat fer servir el terme <i>senyoreta</i> en comptes de <i>senyora</i> !	
 NO	Bon dia. Voldria parlar amb la senyoreta que s'encarrega de les subvencions. Ara no recordo com es diu...
 SÍ	Bon dia. Voldria parlar amb la senyora que s'encarrega de les subvencions. Ara no recordo com es diu...

3.1.2. LES FAMÍLIES

Les famílies també són diverses; referir-nos només a una tipologia de família discrimina la resta.

 NO	Associació de Mares i Pares (AMPA)
 SÍ	Associació de Famílies d'Alumnes (AFA)
 NO	Mare soltera
 SÍ	Mare
 NO	Família monoparental (quan és una dona i la seva criatura o criatures)
 SÍ	Família monoparental femenina (més precís)

3.2. SI SAPS QUE ÉS UNA DONA, O UN CONJUNT DE DONES, ADAPTA EL DISCURS AL GÈNERE FEMENÍ

El principi gramatical de la concordança ho exigeix.
Personalitza les comunicacions:



NO

Benvolgut/uda directora



SÍ

Benvolguda directora



NO

Anna Riudoms, arquitecte tècnic



SÍ

Anna Riudoms, arquitecta tècnica

Adequa el gènere d'adjectius i quantificadors al del nom:



SÍ

Associació de Dones Investigadores i Tecnòlogues a Catalunya

El que és rellevant és la identificació professional!



NO

La dona que conduïa el bus va esquivar la moto



NO

La persona que conduïa el bus va esquivar la moto



SÍ

La conductora del bus va esquivar la moto

3.2.1 SI NO, UTILITZA FORMES DOBLES ABREUJADES

De vegades, només cal afegir o canviar una vocal:

 SÍ	Valoració del formador/a
 SÍ	Nom de l'alumne/a

Fes servir la forma doble únicament per al substantiu:

 NO	Nom del / de la director/a artístic/a
 SÍ	Nom del director/a artístic de

Si entre totes dues formes hi ha més diferències, escriu la terminació femenina des de la vocal tònica, incloent-hi aquesta:

 NO	Núm. d'empleat/da
 SÍ	Núm. d'empleat/ada
 NO	Usuari/a
 SÍ	Usuari/ària

Si l'estalvi d'espai no és significatiu, escriu les dues formes senceres:

 NO	Soci/òcia núm.
 SÍ	Soci/sòcia núm.

3.2.2 AMB ELS NOMS INVARIABLES, CAP PROBLEMA!

La concordança amb l'article, l'adjectiu o altres especificadors ja determina clarament el sexe femení.

	SÍ	La fiscal general
	SÍ	La cap administrativa
	SÍ	Dues agents tributàries
	SÍ	Algunes representants sindicals
	SÍ	Unes quantes docents
	SÍ	La gerenta en funcions

3.2.3 EL SUFIX '–ESSA'

Històricament, el sufix –essa acostumava a designar la dona o muller d'un home que exercia un càrrec o professió important; per exemple, *alcaldessa* era la muller de l'alcalde, *ministressa* la muller del ministre o *advocadessa* la muller de l'advocat. A mesura que les dones van anar exercint aquests càrrecs o professions i que el moviment feminista va pressionar per fer visible la dona en la llengua, algunes formes femenines acabades en –essa van adquirir un segon significat, el de dona que exerceix l'alcaldia o l'advocacia, per posar un parell d'exemples. Però com que hi havia qui se sentia incòmode amb aquests termes de doble significat, es van començar a utilitzar altres solucions. De vegades, la forma que en un principi s'aplicava només als homes es va aplicar també a les dones (*home jutge*, *dona jutge*; *home metge*, *dona metge*). D'altres vegades, es van formar noves variants femenines canviant la terminació –e del masculí per la –a (*ministre*, *ministra*) i d'altres afegint a la variant masculina el morfema –a (*doctor*, *doctora*), acompanyat sovint per algun altre canvi fonètic i ortogràfic (*advocat*, *advocada*).

En aquests moments, el sufix *-essa* s'ha consolidat com la forma femenina d'algunes ocupacions (el cas d'*alcaldessa*), ha caigut en desús en d'altres (*doctoresa* o *ministressa*) i encara en altres casos és una forma correcta al costat d'*advocada*, *poeta*, *jutge* o *metge*, també correctes.



NO

La ministressa d'Igualtat



SÍ

La ministra d'Igualtat

3.2.4 PER QUÈ PRESSUPOSES QUE SÓN DONES? O HOMES?



NO

Escola d'hostesses



SÍ

Escola d'hostes i hostesses



NO

Collegi d'Infermeres



SÍ

Collegi d'Infermeres i Infermers



NO

Formulari d'assignació de llevadores



SÍ

Formulari d'assignació de llevadors/ores



NO

L'última promoció de mossos d'esquadra



SÍ

L'última promoció de mossos i mosses d'esquadra

El que és rellevant és la identificació professional.

	NO	Les dones de la neteja
---	----	------------------------

	SÍ	El personal de neteja
---	----	-----------------------

	NO	Demaneu la correspondència al conserge
---	----	--

	SÍ	Demaneu la correspondència a consergeria
---	----	--

3.2.5 SI FAS SERVIR EL TRACTAMENT RECOMANAT EN EL LLENGUATGE ADMINISTRATIU (VÓS, EN COMPTES DE VOSTÈ O VOSTÈS), T'ESTALVIARÀS QUALSEVOL DISTINCIÓ DE GÈNERE

	NO	El/la convoquem a la reunió a fi que...
---	----	---

	SÍ	Us convoquem a la reunió a fi que...
---	----	--------------------------------------

	NO	Els escric per informar-los/les
---	----	---------------------------------

	SÍ	Us escric per informar-vos
---	----	----------------------------

3.2.6 FES SERVIR NOMS COLLECTIUS I EPICENS

 NO	Atenció sanitària als i a les migrants
 SÍ	Atenció sanitària a la població migrant
 NO	Els treballadors/ores interins
 SÍ	El personal interí
 NO	Els professors i professores
 NO	Els professors/ores
 SÍ	El professorat
 NO	Desenvolupament dels nens i nenes
 SÍ	Desenvolupament dels infants
 NO	L'educació dels i les joves
 SÍ	L'educació de la joventut
 NO	Els electors i les electrores
 NO	Els electors/ores
 SÍ	L'electorat
 NO	Atenció internacional a les persones víctimes
 SÍ	Atenció internacional a la víctima

3.2.7 FES SERVIR INDEFINITS, PERÍFRASIS I EXPRESSIONS DESPERSONALITZADES

 NO	Tots es poden beneficiar dels avantatges socials
 NO	Tots i totes es poden beneficiar dels avantatges socials
 SÍ	Tothom es pot beneficiar dels avantatges socials
 NO	Els i les vocals d'aquesta comissió no tenen vot de qualitat
 SÍ	Cap vocal d'aquesta comissió no té vot de qualitat
 NO	Tots els estudiants tenen dret a la beca
 SÍ	Qualsevol estudiant té dret a la beca
 NO	Collaboradors/ores
 SÍ	Amb la col·laboració de
 NO	Redactors/ores
 SÍ	Redactat per
 NO	Són competències dels directors i directores del centre planificar i dirigir les activitats acadèmiques i administratives
 SÍ	Són competències de la direcció del centre planificar i dirigir les activitats acadèmiques i administratives

3.2.8 FES SERVIR FORMES DOBLES EN SALUTACIONS DE CARTES, CIRCULARS, MISSATGES DE CORREU ELECTRÒNIC O A L'INICI D'INTERVENCIONS ORALS

 SÍ	Senyores, senyors
 SÍ	Benvolgudes i benvolguts col·legues
 SÍ	Benvolguts socis i benvolgudes sòcies

3.2.9 FES SERVIR FORMES DOBLES EN ENUNCIATS O TEXTOS BREUS, QUAN VULGUIS EMFASITZAR LA PRESÈNCIA DE DONES

 SÍ	Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona
 SÍ	Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals
 SÍ	Benvolgudes i benvolguts col·legues

3.2.10 EVITA MALENTESOS!

 NO	Els joves tenen més accidents de trànsit
 SÍ	<i>Qui té més accidents de trànsit: tota la gent jove respecte a les altres franges d'edat o els nois respecte a les noies?</i> <i>Per tant, millor dir, si parlem de la joventut en general:</i> La gent jove/La joventut/El jovent té més accidents de trànsit <i>I si parlem exclusivament d'homes joves:</i> Els nois tenen més accidents de trànsit que les noies



NO

La mesura s'adreça sobretot a joves, jubilats i dones



SÍ

Dit així pot semblar que la mesura no s'adreça a tot el conjunt de persones joves i jubilades, sinó tan sols als homes

Per tant, millor dir: La mesura s'adreça sobretot a les dones i a tots els joves i jubilats (o "a totes les persones joves i jubilades")

3.2.11 NO FACIS ELS TEXTOS DIFÍCILS DE PAIR

El llenguatge no sexista i inclusiu no està renyit amb textos clars i fàcils d'entendre per poder transmetre tota la informació a tothom. Quan calgui, podem optar per fórmules com les següents:



NO

Dos membres de la família són empleats o empleades públics: una advocada i un mestre



SÍ

Dos membres de la família són personal públic: una advocada i un mestre



NO

Abans d'iniciar la votació, el president o la presidenta i els o les vocals han d'estendre l'acta de constitució



SÍ

Abans d'iniciar la votació, el president o presidenta i les dues persones que exerceixen com a vocals han d'estendre l'acta de constitució

3.3. SOM PERSONES DIVERSES, SOM PLURALS

Les societats són diverses i plurals; el llenguatge ha de reflectir aquesta realitat i evitar les expressions despectives respecte a col·lectius socialment discriminats o exclosos.

Mai una malaltia, una condició física o psíquica, l'edat, l'orientació sexual o l'origen cultural o geogràfic no han de ser un insult.

3.3.1 EVITA LES EXPRESSIONS RACISTES

Hi ha expressions directament racistes i ofensives que encara podem sentir pel carrer, com per exemple:

	NO	Moro
	SÍ	Magribí
	NO	“Paki”
	SÍ	Persona del Pakistan
	SÍ	Pakistanès/pakistanesa
	NO	Raça gitana
	SÍ	Poble romaní
	SÍ	Poble gitano
	SÍ	Ètnia gitana
	NO	Immigrant il·legal
	SÍ	Migrant en situació administrativa irregular
	NO	S’ha casat amb un sudaca
	SÍ	S’ha casat amb un sud-americà, argentí, uruguaià...

3.3.2 PERSONES AMB DISCAPACITAT

Les persones amb discapacitat també formen part de la societat. Una societat inclusiva ha de respectar totes les persones i el llenguatge hi té molt a fer.

 NO	Discapacitat/ada
 NO	Incapacitat/ada
 NO	Minusvàlid/a
 NO	Mutilat/ada
 SÍ	Persona amb discapacitat
 SÍ	Persona en situació de discapacitat

La condició física i/o psíquica d'una persona no pot ser un insult ni motiu de broma.

 NO	Ets una mica autista
 SÍ	Vas molt a la teva
 NO	Avui estàs depre
 SÍ	Avui estàs una mica trist/a
 NO	Estàs boig/boja
 SÍ	Estàs (una mica) alterat/ada
 NO	Sembla que tinguis Alzheimer
 SÍ	Estàs molt despistat/ada

 NO	Quan s'enfada, es posa com un boig
 SÍ	Quan s'enfada, es posa molt violent
 NO	Surt més car que un fill/a tonto/a
 SÍ	Gasta molt
 NO	Sembles retardat/ada mental
 SÍ	Et costa entendre les coses
Per cert, dir a una dona que és una histèrica és doblement ofensiu, per sexista i per estigmatitzador. I si es parla de malalties o síndromes, fes servir el nom correcte.	
 NO	És una persona autista
 SÍ	És una persona amb la síndrome de l'espectre autista
 NO	És una persona deprimida
 SÍ	És una persona que té una depressió

3.3.3 LGTBI+

Donar visibilitat a la comunitat LGTBI+ és imprescindible en totes les esferes de la societat i sobretot en la pública, però sempre respectant la decisió individual de visibilitzar-se per part de les persones protagonistes.

El col·lectiu LGTBI+ engloba tant identitats de gènere com orientacions sexuals diferents, que inclouen lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, transgèneres i intersexuals, entre d'altres.

És molt important la utilització d'un llenguatge inclusiu i precís en tots els conceptes relacionats amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere, que no discrimini, criminalitzi ni alimenti els prejudicis socials contra aquestes persones.



NO

Aquesta persona perd oli



NO

Aquesta persona és *marica*



SÍ

Aquesta persona és gai



NO

Això és una mariconada!



SÍ

Això és una ximpleria!

3.4. LA VEU

El to de veu és una eina de comunicació molt important. Amb la veu es pot comunicar autoritat, rebuig, comprensió i moltes altres emocions, tal com saben molt bé els actors i les actrius.

Hi ha persones que, quan parlen amb persones grans, dones joves o persones amb discapacitat, canvien el to de veu; fan servir un to de veu paternalista, com si parlessin a una criatura. Cal evitar aquesta mostra de paternalisme!

Les persones migrades, pel fet de no dominar la nostra llengua, no tenen problemes d'audició. No cridis quan parlis amb algú que té dificultats per entendre la nostra llengua, vocalitza bé i parla lentament.

Quan algú necessita interpretació per problemes d'audició o perquè no domina la llengua, parla o escolta dirigint-te a ella, no a la persona que fa la interpretació.

El to de veu pot denotar burla, mira d'evitar-ho sempre que parlis en públic.



4.

Comunicació no verbal

Hem d'incloure totes les persones en les converses informals; no excloure a ningú per raó de sexe o gènere, origen, orientació sexual o qualsevol altra característica.

És una manca de respecte i de consideració excloure una part de les persones presents, sigui en una reunió o en una trobada informal.

4.1. NO SIGUIS PATERNALISTA

Hi ha persones que tendeixen a fer accions paternalistes amb les companyes de la feina, amb la gent jove o amb altres grups. Són gestos no necessàriament agressius, però sovint basats en la manca de consideració professional i, per tant, s'han d'evitar.

4.2. LA IMPORTÀNCIA DELS ESPAIS

En l'àmbit laboral, la majoria de decisions es prenen en reunions. Els homes hi solen ocupar més temps i espai, especialment ocupen els llocs més visibles. Per tant, és important tenir en compte elements de comunicació no verbal com:

- Distribució i organització diversa de l'espai: evita asseure tots els homes junts o totes les persones amb discapacitat juntes, distribueix la gent per tot l'espai de manera equitativa i que tothom se senti còmode.
- Ús de la paraula a les reunions: respecta els temps d'intervenció, que han de ser iguals per a tothom sense distinció per raó de sexe, identitat de gènere, edat, origen o qualsevol altra característica.

5.

Comunicació audiovisual

La comunicació audiovisual es basa en estereotips per llançar un missatge, però, atenció, no hem de caure en el parany!

Els estereotips no representen les persones, només són representacions molt simplificades d'un grup de persones amb característiques similars i, per tant, són excloents.

En aquest [enllaç](#) trobem bones i males pràctiques de comunicació audiovisual. Per conèixer algunes accions comunicatives sexistes, pots consultar aquest [enllaç](#).

Finalment, la campanya engegada pels *[Hombres de Córdoba](#)* sobre micromasclismes és molt interessant perquè permet detectar accions quotidianes que, si no, podrien passar desapercebudes, i que cal evitar.

5.1. PER QUÈ LES EINES D'ASSISTÈNCIA VIRTUAL HAN DE SER NOMÉS FEMENINES? SUPEREM ESTEREOTIPS!

La majoria de les eines d'assistència virtual tenen veu i aspecte de dona; per exemple, Alexa, Siri o els assistents de compra en línia. Aquest fet reproduïx un cop més l'estereotip de dona servicial, de la mateixa manera com la gran majoria de personatges de videojocs són masculins i reproduïxen l'estereotip d'home violent. Si volem posar fi a la discriminació contra les dones i augmentar la llibertat personal de tothom, dels homes també, hem de superar els estereotips.

5.2. NOMÉS ELS HOMES REPRESENTEN EL CONJUNT SOCIAL?

Cal apostar per imatges neutres o que representin la diversitat sexual i de gènere, d'origen o d'edat, així com la discapacitat.

Evita representar els grups de poder amb imatges d'homes blancs, de mitjana edat i amb un tipus de vestimenta clàssica.

5.3. LES DONES OCUPEN TOTS ELS ESPAIS PROFESSIONALS, NO LES ENCASELLEM!

Cal mostrar les dones i els homes fent accions en espais heterogenis que potenciïn la participació de les dones en l'espai públic i dels homes en l'àmbit privat.

Evita els estereotips de gènere quan mostris imatges de professions, encara que siguin feminitzades o masculinitzades. Pensa que els infants necessiten referents; per exemple, si no veuen dones científiques serà més difícil que les nenes triïn estudis científics.

Evita la cosificació i hipersexualització de les imatges de dones i nenes. Les dones tenen cossos diferents i la majoria no responen al cànon de bellesa establert socialment. Mostra aquesta diversitat en les imatges.

5.4. MOSTREM LA DIVERSITAT

Cal mostrar les dones i els homes de manera no segregada per raó de gènere.

És important mostrar grups de persones de diverses edats o orígens, en espais públics i privats, amb cossos que no sempre segueixin els cànons de bellesa establerts. En resum, mostrar tota la diversitat.

Mostra famílies diverses, no sols formades per mare, pare i mainada. També són una família una dona amb les seves criatures, dos homes o dues dones que viuen junts amb descendència o sense.

5.5. IGUALEM LA POSICIÓ DE LES PERSONES A LES IMATGES DE GRUP

En una representació de grup, cal tenir en compte la ubicació, la mida de les figures femenines i masculines i també la diversitat d'edat i d'origen per tal d'evitar una representació desigual que situï les dones en un segon pla, i prestar atenció a altres elements (vestuari, il·luminació...) en les imatges.

Podríem dir el mateix de la representació desigual de persones de diverses edats o orígens o amb discapacitat.



6. Annexos

6.1. GLOSSARI

Androcentrisme

Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. Implica, per tant, la constitució del masculí com a norma. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'home com a referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant les experiències i el protagonisme social de les dones.

Cosificació de la dona

Utilització del cos de les dones com si fos un objecte, no un ésser humà. Comporta valorar les dones pel seu físic i no pel seu intel·lecte.

Discapacitat

Resultat de la interacció entre el dèficit o la pèrdua d'una estructura corporal o una funció corporal i les barreres de l'entorn, que suposa una limitació en l'activitat i la consegüent restricció en la participació en igualtat de condicions que la resta de persones.

Diversitat funcional

Terme que algunes persones prefereixen en lloc de discapacitat. Tanmateix, "diversitat funcional" no té una acceptació general en el conjunt del sector.

Economia lingüística

Principi segons el qual les llengües tendeixen a aconseguir la màxima eficàcia comunicativa amb el mínim esforç.

Estereotips

Conjunt d'idees i imatges, sovint exagerades i simplificades, que representen un grup de persones amb característiques similars, construïdes a partir de patrons culturals. Per tant, podríem dir que són aquelles idees que socialment s'associen a un grup de persones segons el seu gènere, edat o origen, entre altres característiques.

Estereotips de gènere

Imatges simplificades i construccions socials que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament "correctes" o "normals" de les persones en un context determinat en funció del gènere al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-la i a perpetuar-la.

Feminisme

Moviment social i teoria política que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures, denuncia la submissió tradicional de les dones als homes i promou l'equiparació de drets entre els dos gèneres.

Àngela Davis, acadèmica i activista nord-americana, diu: "El feminisme és la idea radical que sosté que les dones som persones".

Dins del feminisme hi ha diversos corrents de pensament. Existeix el feminisme negre, l'ecofeminisme i molts altres.

Forma doble

Repetició dels noms, incloent-hi o no els determinants i els adjectius, en tots dos gèneres gramaticals. Aquest recurs es pot aplicar amb les formes senceres (*el treballador o la treballadora, els funcionaris i les funcionàries*) i amb les formes abreujades (*treballador/a, funcionaris/àries*).

Gènere

Construcció social i cultural que adjudica rols, actituds i aptituds diferents a homes i dones en funció del sexe biològic i que s'adquireixen en el procés de socialització. A partir d'aquest constructe s'estableix una divisió sexual del treball i es justifica que dones i homes tinguin un accés desigual als recursos, al poder i al reconeixement social.

Gènere no-binari

Persona amb una identitat de gènere que se situa fora de la classificació binària home/dona. Pot incloure homes i dones trans.

Identitat de gènere

Autopercepció de gènere, és a dir, identificació de les persones amb els rols i característiques que socialment s'atribueixen a dones i a homes i que és internalitzada per cada persona. No ha de coincidir necessàriament amb el sexe biològic i tampoc té a veure amb l'orientació afectiva i sexual.

Interseccionalitat

Eina analítica per estudiar, entendre i respondre a les maneres en què el gènere s'encreua amb altres eixos

(edat, ètnia, origen, classe social, orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat, religió...) i com aquests encreuaments contribueixen a viure experiències d'opressió o de privilegi.

LGTBI+ fòbia

Odi i/o fòbia cap a les persones del col·lectiu LGTBI+.

Llenguatge inclusiu

Llenguatge que no fa cap distinció arbitrària respecte a una persona o col·lectiu per raó de sexe o gènere, lloc de procedència, discapacitat, malaltia, condició social, ètnia, ideologia, edat, cultura, religió o opció sexual.

Masclisme

Conjunt d'idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat dels homes respecte a les dones.

Micromasclismes

Accions quotidianes que estan normalitzades en la societat, tot i ser actes sexistes. Per exemple, pot ser micromasclisme el fet que un home i una dona portin al taller el seu cotxe i el problema que té el vehicle l'expliqui ell, com si les dones no entenguessin de mecànica.

Noms col·lectius

Noms que designen amb la forma singular un conjunt d'individus. Per exemple: *alumnat, associació, eixam, electorat, equip, funcionariat, gent, govern, jovent, orquestra, personal, plantilla, població, poble, professorat, públic, tripulació, voluntariat*, etc.

Noms epicens

Noms que designen els individus d'una espècie, independentment del seu sexe: *nadó*, *bebè*, *criatura*, *infant*, *víctima*, etc.

Noms i adjectius invariables respecte al gènere

Noms que, tot i mantenir una oposició de gènere, tenen una mateixa forma per al masculí i el femení. Únicament assenyalen el gènere d'una manera indirecta, per mitjà de la concordança: *És un bon cantant* / *És una bona cantant*.

Patriarcat

Organització social, econòmica, política i cultural en què la totalitat de les relacions socials està estructurada pel domini dels homes.

Això implica que els homes tenen el poder en totes les institucions importants de la societat i que es priva les dones d'accedir-hi. No significa, però, que les dones no tinguin cap tipus de poder o estiguin del tot privades de drets.

Perspectiva de gènere

Aproximació a qualsevol fenomen o realitat social a partir del gènere com una construcció social i de les relacions de poder derivades d'aquesta construcció. La integració de la perspectiva de gènere en l'elaboració d'una política pública, una disciplina o un programa implica avaluar les implicacions per a les dones i els homes d'aquesta acció.

Sexe

Conjunt de peculiaritats que caracteritzen els individus d'una espècie, dividint-los segons els seus òrgans reproductors. En l'espècie humana, segons la dotació genètica, el sexe biològic es divideix en femella, mascle i intersexual.

Sexisme

Comportament individual o col·lectiu que menysté un sexe (el femení) en virtut de la seva biologia, i que afavoreix i perpetua la desigualtat i la jerarquització sobre la base de la diferenciació sexual.

Ús androcèntric del llenguatge

Llenguatge que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Ús sexista del llenguatge

Llenguatge que menysté o devalua un dels sexes o gèneres, habitualment el femení i el de les persones no-binàries.

6.2. LEGISLACIÓ

6.2.1 LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

UNESCO. Resolució 14.1 (1987)

Reunió 24, paràgraf 2, que estableix que s'haurà d'adoptar, en la redacció de tots els documents de treball de l'organització, una política encaminada a evitar en la mesura del possible els termes que es refereixen de manera explícita o implícita només a un sexe, excepte si es tracta de mesures positives a favor de les dones.

UNESCO. Resolució 10.9 (1989)

Reunió 25, paràgraf 3, que estableix que se seguiran fent directrius sobre l'ús d'un vocabulari que es refereixi explícitament a les dones i que se'n promourà la utilització als estats membres. També estableix que s'haurà de vetllar pel respecte d'aquestes directrius en totes les comunicacions, publicacions i documents de l'organització.

Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006)

Serveix de marc a la legislació sobre discapacitat de tots els estats que s'hi han adherit, entre ells l'Estat espanyol. L'article 8 prescriu l'adopció de mesures per sensibilitzar la societat respecte a les persones amb discapacitat i les seves aportacions, i per lluitar contra els estereotips i prejudicis que les afecten.

6.2.2 LEGISLACIÓ EUROPEA

Recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge del Consell de Ministres del Consell d'Europa (1990)

“Eliminació del llenguatge sexista”, que considera que el llenguatge és un instrument essencial en la formació de la identitat social de cada persona. En aquesta recomanació es proposen tres mesures bàsiques als governs dels estats membres: a) incorporar iniciatives per a promoure un llenguatge no sexista; b) promoure l'ús d'una terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre sexes en els textos jurídics, educatius i de l'Administració pública, i c) fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

Recomanació del Comitè de Ministres (2019)

Capítol II.A de la Recomanació CM/REC (2019)¹, on s'afirma que el llenguatge i la comunicació són components essencials de la igualtat de gènere i no han de consagrar l'hegemonia del model masculí. La comunicació no estereotipada és una bona forma d'educar, sensibilitzar i prevenir comportaments sexistes. Aquesta comunicació inclou l'eliminació d'expressions sexistes, l'ús del femení i el masculí o una forma de gènere que sigui neutra per a càrrecs, l'ús del femení i el masculí o les formes de gènere neutre en dirigir-se a un grup, la diversificació de la representació de dones i homes, i la garantia de la igualtat entre tots dos en les representacions visuals

o de qualsevol altre tipus. Entre les mesures concretes preveu revisar de manera sistemàtica totes les seves lleis, reglaments, polítiques, etc., per detectar el llenguatge sexista i les assumpcions i estereotips basats en el gènere, a fi de substituir-los per terminologia amb perspectiva de gènere. Les bones pràctiques en aquest sentit inclouen l'elaboració de manuals pràctics de llenguatge i comunicació no sexista i sense estereotips de gènere per al seu ús en documents de l'Administració pública.

6.2.3 LEGISLACIÓ ESPANYOLA

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Capítol II. En l'àmbit de la publicitat i dels mitjans de comunicació. Article 13. Mitjans de comunicació

“1. Les administracions públiques han de vetllar pel compliment estricte de la legislació pel que fa a la protecció i la salvaguarda dels drets fonamentals, amb especial atenció a l'erradicació de conductes afavoridores de situacions de desigualtat de les dones en tots els mitjans de comunicació social, d'acord amb la legislació vigent.”

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Article 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics

“11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.”

Article 28. Societat de la informació
En els punts:

“1. Tots els programes públics de desenvolupament de la societat de la informació han d'incorporar l'efectiva consideració del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el seu disseny i execució.

3. El Govern ha de promoure els continguts creats per dones en l'àmbit de la societat de la informació.

4. En els projectes de l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació sufragats totalment o parcialment amb diners públics, s'ha de garantir que el seu llenguatge i continguts siguin no sexistes.”

Reforma de l'article 49 de la Constitució espanyola, de 17 de febrer de 2024

“1. Les persones amb discapacitat exerceixen els drets previstos en aquest Títol en condicions de llibertat i igualtat reals i efectives. Es regularà per llei la protecció especial que sigui necessària per a aquest exercici.

2. Els poders públics impulsaran les polítiques que garanteixin la plena autonomia personal i la inclusió social de les persones amb discapacitat, en entorns universalment accessibles. Així mateix, fomentaran la participació de les seves organitzacions, en els termes que la llei estableixi. S'atendran particularment les necessitats específiques de les dones i els menors amb discapacitat.”

6.2.4 LEGISLACIÓ CATALANA

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

Capítol 6. Mitjans de comunicació

Article 21. Protocols dels mitjans de comunicació

“1. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya ha de promoure acords i convenis d'autoregulació o correulació en tots els mitjans de comunicació social, els quals han d'incorporar criteris orientadors amb relació a l'actuació dels programes davant la violència masclista i la representació de les dones.”

Article 23. Tractament de la informació

“a) Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i fomentar una presència equilibrada i una imatge plural dels dos sexes, al marge dels cànons de bellesa i d'estereotips sexistes. Difondre imatges masculines allunyades dels estereotips masclistes.”

Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

Article 15. Mitjans de comunicació

“El Consell de l'Audiovisual de Catalunya, amb relació als mitjans de comunicació, ha de:

a) Vetllar perquè el codi deontològic dels mitjans de comunicació no vulneri els principis d'aquesta llei pel que fa al respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les diverses expressions afectives.

b) Establir recomanacions sobre els usos lingüístics i el tractament i l'ús de les imatges amb relació a l'homosexualitat, la bisexualitat, la transidentitat i la intersexualitat.

c) Vetllar perquè els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat que s'hi emeti siguin respectuosos amb les persones LGBTI.

d) Vetllar perquè els mitjans de comunicació tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models diversos de família i d'identitat o expressió de gènere, de manera que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

e) Vetllar perquè els mitjans de comunicació mostrin en la programació la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere i pel que fa als models de família.

f) Fer un seguiment de les informacions que ofereixin un tractament contrari a la diversitat sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere i fer-ne un recull periòdic. L'informe que en resulti s'ha de lliurar al Síndic de Greuges, al Parlament de Catalunya i al Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgèneres i Intersexuals.”

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics

“Vuitè. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un

llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.

Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.”

Article 21. Coeducació

“3. L'Administració educativa, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, ha de dur a terme actuacions i activitats dirigides a assolir, en tot cas:

[...]

f) La formació dels alumnes en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.”

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

Article 16. Mitjans de comunicació social i societat de la informació
Punt 2:

“a) Promoure l'ús d'un llenguatge respectuós, en especial, d'un llenguatge que no sigui sexista, ni classista, ni racista, ni xenòfob, ni LGBTI-fòbic, ni discriminatori en general, que contribueixi a erradicar l'ús de terminologia pejorativa en els mitjans, inclosos els missatges comercials i publicitaris.”

6.3. BIBLIOGRAFIA

Guies i manuals

Llibre d'estil de la Diputació de Barcelona.

Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Generalitat de Catalunya, 2011.

Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona. 2a ed. revisada i actualitzada. [Barcelona]: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona, 2011.

Guia de comunicació inclusiva: per construir un món més igualitari. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, 2019.

Guia de llenguatge inclusiu en el tractament de persones amb discapacitat. Generalitat de Catalunya, 2021.

El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística. Barcelona, 20 d'octubre de 2023. Institut d'Estudis Catalans. Secció Filològica.



**Diputació
Barcelona**