

MANUAL D'ESTIL DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

AJUNTAMENT SANT PERE DE RIBES
ABRIL 2023



Introducció

El llenguatge reproduïx coneixement. Ens indica la manera en què una determinada cultura interpreta el món. No obstant, el llenguatge no és creador per se, som les persones que el fem servir qui el dotem d'aquest marc interpretatiu. La funció primària del llenguatge, per tant, és la construcció de mons humans contextualitzats, no només la transmissió de missatges d'un lloc a un altre. El que passa entre els éssers humans adquireix significat a partir de la interacció social expressada a través del llenguatge.

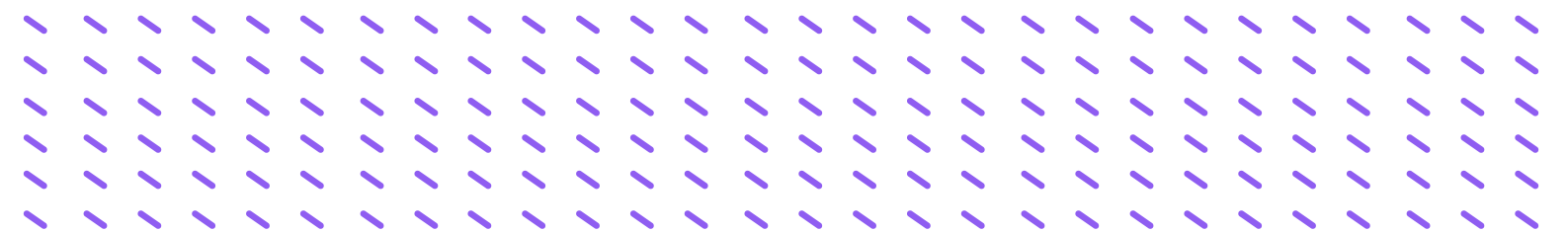
El sexisme en el llenguatge és una de les manifestacions més clares de tracte no igualitari entre dones i homes a la nostra societat. Fa palesa les desigualtats entre homes i dones i ajuda a perpetuar aquestes diferències. És feina de totes i tots, treballar per una societat més igualitària i la comunicació i el llenguatge, com hem vist, és una de les principals eines amb les que treballar.

La redacció del present manual s'ha basat en la guia realitzada per l'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació del qual en forma part el municipi de Sant Pere de Ribes.

L'elaboració d'aquest manual dona resposta a la línia 6 del II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes que té l'objectiu de

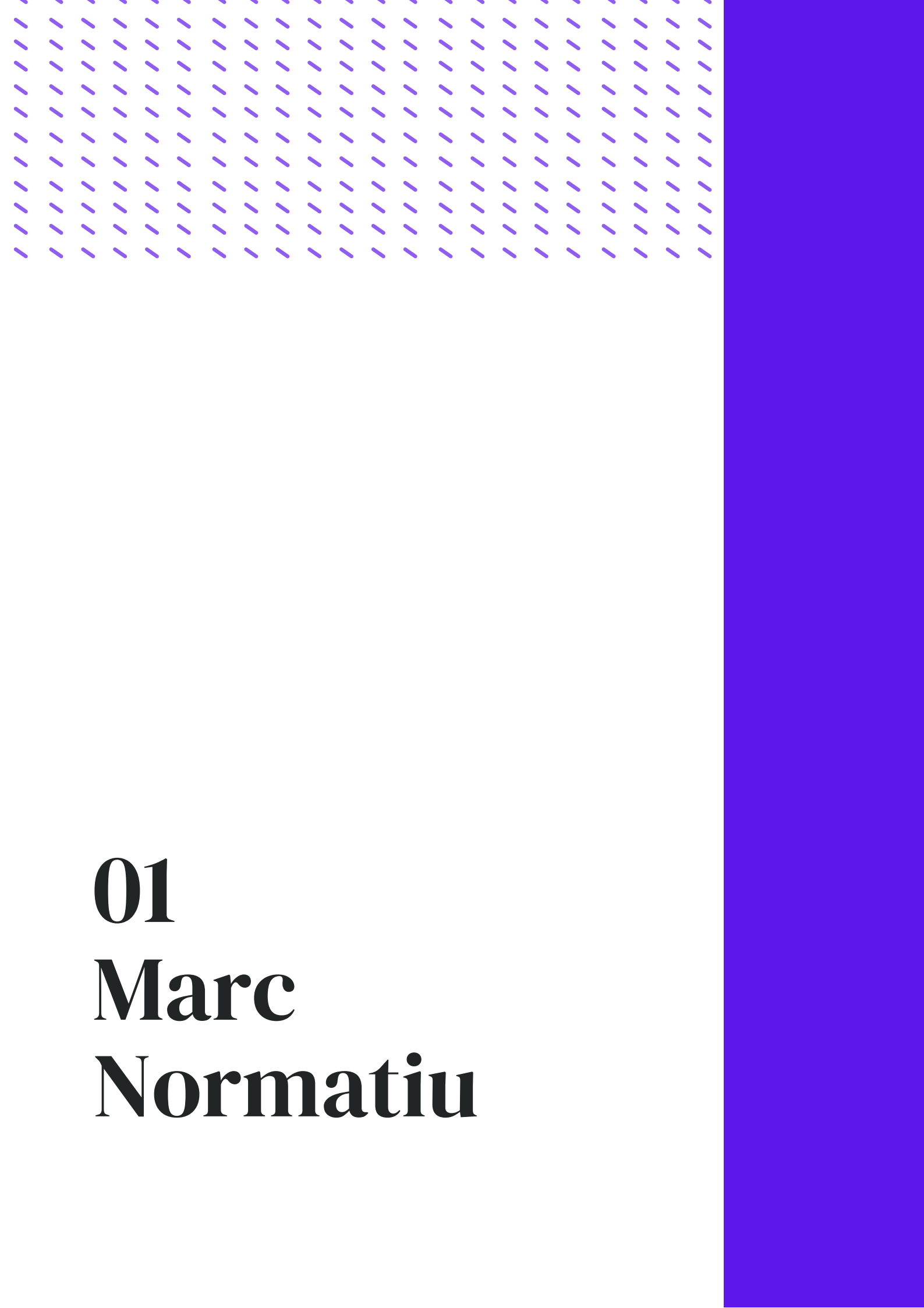
garantir que l'ajuntament projecti una imatge no sexista i tingui cura del llenguatge i la comunicació en tots els nivells. En aquest sentit, el compromís és d'elaboració d'un manual de llenguatge no sexista i fer difusió entre el personal de l'ajuntament i donar accessibilitat al mateix des del web de l'ajuntament amb l'objectiu de que tot el personal pugui interioritzar aquestes pautes i les facin pròpies, transversalitzant el seu ús a tots els departaments municipals.

Els objectius principals d'aquest manual són difondre entre el personal de l'ajuntament els valors sobre els quals s'assenta la nostra institució com són la justícia, la solidaritat, la cooperació, el progrés social i econòmic, la innovació, la sostenibilitat, la transparència i l'excel·lència) i, en particular, els valors que més directament tenen impacte en aquest manual: la igualtat entre dones i homes i la no discriminació. Amb aquest objectiu posem a l'abast del personal de l'ajuntament una eina que permeti conèixer als seus treballadors i treballadores els comportaments desitjables i els que la institució considera inapropiats en matèria d'igualtat de gènere.



Índex

Introducció	1
Marc Normatiu	3
Ús no sexista del llenguatge	6
Idees bàsiques	7
Comunicació escrita	9
Comunicació oral	12
Comunicació visual	13
Comunicació digital	14
Glossari	15
Altres manuals per a aprofundir	18



01

Marc

Normatiu



Marc Normatiu

La previsió de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, modificada pel Reial Decret-Llei 9/2018, del 3 d'agost, de mesures urgents per al desenvolupament del pacte d'Estat contra la violència de gènere, atribueix als municipis la competència per dur a terme actuacions en la promoció de la igualtat entre homes i dones i contra la violència de gènere. Així, les autoritats locals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats, i poden emprendre accions concretes per combatre-les.

En aquest sentit, el llenguatge actua com a modelador de la realitat, crea imaginaris col·lectius. És per això una eina potent amb la qual treballar per canviar les desigualtats existents a la nostra societat.

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, l'ús de termes que es refereixen explícitament o implícita només a un sexe, excepte si es tracta de mesures positives a favor de la dona.

UNESCO. Resolució 10.9 (1989). Reunió 25, paràgraf 3, que estableix que se seguiran elaborant directrius sobre l'ús d'un vocabulari que es refereixi explícitament a la dona, i es promourà la seva 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.

LEGISLACIÓ EUROPEA

Recomanació del Consell de Ministres (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; c) fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

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

L'article 14, que regula els criteris generals d'actuació dels poders públics, estableix explícitament en el punt 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.

L'article 28 de la llei també regula la necessitat d'incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les accions dutes a terme en l'àmbit de la societat de la informació.

Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Aquesta dedica el capítol II a l'àmbit de la publicitat i els mitjans de comunicació.

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

L'article 3, que regula els principis d'actuació dels poders públics, estableix explícitament en el punt vuitè un ús no sexista ni estereotipat del llenguatge, «els poders públics [...] 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». A més, l'article 21, referent a la coeducació, estableix que l'alumnat haurà de formar-se en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

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

Aquesta dedica el capítol VI als mitjans de comunicació i fa especial èmfasi als continguts relacionats amb la difusió de la violència masclista i a la necessitat d'un tractament no androcèntric ni sexista del llenguatge.





02 Ús no sexista del llenguatge

L'objectiu general del manual és oferir una descripció dels problemes d'un llenguatge basat en el masculí genèric i proporcionar estratègies per a un ús igualitari, que inclogui dones i homes en termes d'igualtat i altres grups normalment invisibilitzats. La descripció ve acompanyada de recomanacions que puguin orientar el personal de l'ajuntament de Sant Pere de Ribes en diferents contextos i situacions comunicatives.

Idees bàsiques

Fomentar el reconeixement de les dones en tots els àmbits

El protagonisme de les dones en el desenvolupament social, cultural, científic i històric en les diferents àrees de coneixement ha estat històricament invisibilitzat. És feina tant social com institucional donar a les dones els espais de representació que han estat negats durant anys.

No potenciar rols sexistes

Hem d'evitar associar certes conductes o maneres d'actuar segons el sexe de la persona. Els rols sexistes son apresos socialment, però estudis transculturals mostren que no en totes les cultures i societats homes i dones desenvolupen les mateixes funcions i per tant, no son inherents biològicament.



Freepik.es

Comunicació sense estereotips sexistes

Històricament s'han associat certes característiques a dones i homes de manera essencialista, i de manera involuntària, nosaltres com a societat, les anem reproduint. Cal parar atenció en la nostra percepció i en quins discursos i característiques donem per fetes, i de quina manera influeixen en la nostra concepció social i en la nostra comunicació.

Tenir en compte la diversitat de la realitat social

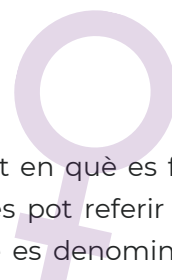
És important presentar realitats diverses. Tendim a representar la humanitat habitualment com un home blanc de mitjana edat, o les famílies de manera tradicional (mare, pare, infants). No obstant, la realitat en la que vivim és més rica i com a institució pública hem de vetllar perquè tothom se senti acollit i representat.



Freepik.es

La discapacitat física, auditiva, visual, intel·lectual i per trastorn mental és part de la diversitat humana. És una condició determinada per factors personals i de context. Si eliminem els obstacles de l'entorn es garanteixen els drets de totes les persones amb discapacitat. Hem d'utilitzar una comunicació respectuosa per incloure i visibilitzar les persones amb discapacitat. Una persona sense discapacitat no és "normal" vers una persona que té discapacitat. El concepte de "normalitat" és una altra forma de discriminació i exclusió.

Comunicació escrita

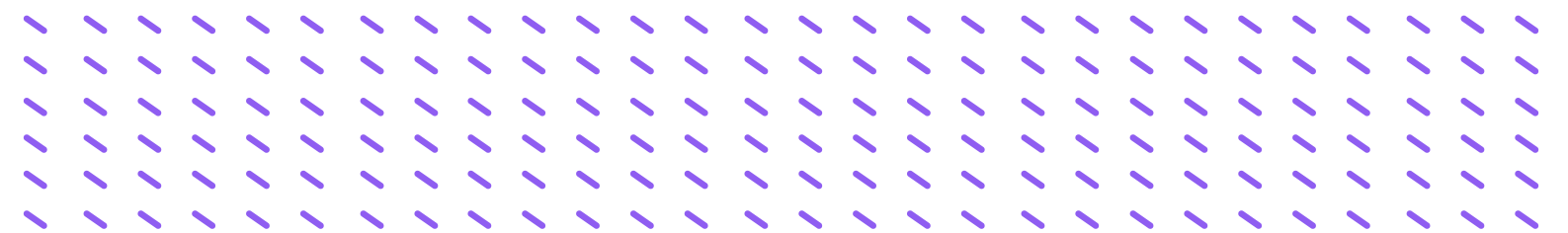


El masculí és el gènere no marcat gramaticalment, per tant, segons el context en què es fa servir pot designar els individus de sexe masculí de manera específica o bé es pot referir a homes i dones conjuntament, com a éssers humans. En aquest cas és el que es denomina masculí genèric. L'ús sistemàtic del masculí genèric en el text o en el discurs, malgrat no sigui erroni gramaticalment, pot resultar inapropiat, ja que oculta la presència de dones i comporta un ús sexista del llenguatge.

Per tal d'evitar aquest ús del masculí genèric i d'acord amb el manual de l'Observatori, amb caràcter general s'utilitzaran els següents criteris:

Alternativa	Exemple	Avantatge	Condicions d'ús
Emprar termes genèrics, indefinits, col·lectius, abstractes i perífrasis	Professorat / professors i professores La plantilla / treballadors	Economia del llenguatge	Substitueix grups però no referents individuals
Feminitzar termes (sobretot en professions)	Metgessa Advocada Presidenta	Visibilització de dones	A vegades pot resultar poc natural
Emprar construccions no sexistes, com ara: - Ometre determinants i pronoms marcats - Eludir el subjecte - Simetria en el tractament	Naixement / nascut o nascut/uda Us convidem a la inauguració / El/la convidem a la inauguració	Generalitza i, per tant, evita invisibilitzar les dones sota denominacions masculines	Pot no ser del tot equivalent a la forma substituïda

Alternativa	Exemple	Avantatge	Condicions d'ús
Ús de mot invariable que designi indiferentment dones i homes	La persona interessada / L'interessat La part contractant / El contractant Tohom pot anar / Tots poden anar	Generalitza i, per tant, evita invisibilitzar les dones sota denominacions masculines	No abusar per no fer documents massa repetitius. Compte en no canviar el sentit de la frase
Canvis en la redacció	Cal omplir / El ciutadà ha d'omplir Agraïm la col·laboració / Estem agraïts Té l'obligació de / Està obligat a Comité científic / Comité de científics Cos administratiu / Administratius o administratives Qui sol·licita / El sol·licitant	Generalitza i, per tant, evita invisibilitzar les dones sota denominacions masculines	S'ha d'anar amb compte per tal de no canviar el significat del que volem dir
Utilitzar fórmules de desdoblament amb la denominació completa de les formes femenina i masculina.	Les treballadores i els treballadors	Visibilitza dones i homes	Pot resultar poc natural o massa rebuscat si es repeteix excessivament
Utilitzar les barres inclinades	Candidat/a Usuari/ària	Economia del llenguatge	Si la forma femenina presenta diferències ortogràfiques respecte la masculina que no consisteixin només a afegir i canviar una lletra, s'ha d'escriure la terminació femenina des de la vocal tònica incloent-hi aquesta.



A l'hora d'evitar marques sexistes o invisibilitzadores de les dones, cal no oblidar que la gramàtica té unes normes que no hem de vulnerar si no és estrictament necessari o convenient.

La utilització de l'arrova [@] és un recurs informal no admissible en una comunicació normativa. El seu ús queda restringit a mitjans o comunicacions informals: sms, WhatsApp, o correu informal.

Els usos igualitaris del llenguatge, però, no són purament una qüestió gramatical, sinó que tenen a veure també amb el contingut dels textos i la manera de presentar i seleccionar la informació.

Aquí trobareu altres formes de llenguatge sexista més enllà de les formes gramaticals:

- Invisibilitzant les dones: Els catalans son líders en exportacions.
- Menyspreant: "Dona havies de ser per conduir així de malament".
- Subordinant la posició de la dona: Van arribar els presidents i les seves esposes.
- Androcentrisme: L'home va arribar a la lluna.
- Perpetuant estereotips i rols sexistes: Les infermeres i els metges de l'hospital.
- Tracte diferenciat tot tenint la mateixa jerarquia: El senyor Martí la senyoreta Alberich.

Podreu trobar més exemples d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista al punt 4 "Altres manuals" al final d'aquest document

Comunicació oral

La majoria d'aspectes a tenir en compte en la comunicació escrita són aplicables a la comunicació oral. No obstant això, pot haver-hi algunes diferències.

La comunicació va més enllà del que diem o escrivim, també inclou de quina manera ho fem. És important ser conscients de que el nostre cos també comunica, i ho fa molts cops de manera involuntària.

- **Tractament diferent amb gent gran, infants o persones amb discapacitat**

Molta gent modula la veu o fa servir expressions infantils quan parla amb gent gran. Els tractem com si no tinguessin autonomia pròpia i coneixement. En moltes ocasions ens dirigim a la persona intèrpret per parlar amb la persona sorda, o a les persones més joves que acompanyen la gent gran.

- **Ocupació de l'espai**

Els homes tendeixen a ocupar molt més espai, tant físic com simbòlic. Per exemple, utilitzen més torns de paraula o acostumen a interrompre més. També fan ús de l'espai físic en major manera que les dones.



Comunicació visual

En una societat de la imatge i de la comunicació de masses com l'actual, és imprescindible transmetre la informació institucional amb un llenguatge que reflecteixi la igualtat entre dones i homes. Per tant, a més d'utilitzar el llenguatge de forma no sexista, s'hauran d'emprar imatges lliures d'estereotips sexistes i inclusives. Aquestes imatges:

- Evitaran tot tipus de posició o representació de caràcter jeràrquic, procurant que estiguin presents els dos sexes o, si no, que no es invisibilitzi o quedi en minoria la presència de les dones, evitant els elements que generen un elevat risc de qualificació de contingut sexista i potencialment il·lícit.
- Evitaran relacionar les persones amb uns determinats rols i estereotips, ja siguin determinats pel gènere o per la procedència de la persona.
- Evitaran presentar a les dones de forma vexatòria o discriminatòria. També s'haurà d'evitar cosificar-les i hipersexualitzar-les.
- Mostraran persones i famílies diverses: famílies homoparentals, monoparentals, sense descendència, criatures tutoritzades, cossos no normatius, persones de diferents edats, persones amb discapacitat, persones de diferents ètnies i procedències.
- Potenciaran representar dones i persones col·lectius minoritaris en activitats i àmbits allunyats dels rols tradicionals. També potenciaran representar a homes en tasques habitualment associades a rols femenins.

A nivell visual també s'ha de tenir en compte el context en el qual es representen homes i dones i persones de col·lectius minoritaris, així com els tipus de plànol o qui apareix en primer o en segon pla. En definitiva, sempre haurem de pensar quin missatge està donant la nostra imatge.



Comunicació digital

La comunicació digital estarà regulada pels mateixos principis que la resta de comunicacions.

Sí es tindrà en compte:

- Inclusió d'enllaços a continguts d'igualtat de manera visible, preferiblement en la portada del lloc web. D'aquesta manera, s'aconsegueix visibilitzar les qüestions de gènere.
- Minimitzar el nombre de clics necessaris per a arribar als continguts relacionats amb la igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, establint rutes d'accés senzilles.
- Treballar per una comunicació accessible afegint subtítols, audiodescripció, text en Braille, lectura fàcil...



Freepik.es



03 Glossari



Glossari

Androcentrisme: és la visió del món i de les relacions socials que situa l'home com a centre de totes les coses i que presenta la mirada masculina com única, possible i universal. Això comporta la invisibilització de les dones i l'ocultació de les aportacions realitzades per elles.

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. La definició també inclou els comportaments en l'àmbit digital.

Assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere: qualsevol comportament basat en el sexe, l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Bisexual: persona que sent atracció sexual i afectiva per ambdós sexes.

Dona transsexual: persona que neix amb òrgans genitals masculins, però que se sent identificada amb el gènere femení.

Feminisme: és un moviment social, cultural i polític que lluita per l'abolició del gènere com a mitjà d'opressió, dominació i explotació de la dona en base al seu sexe.

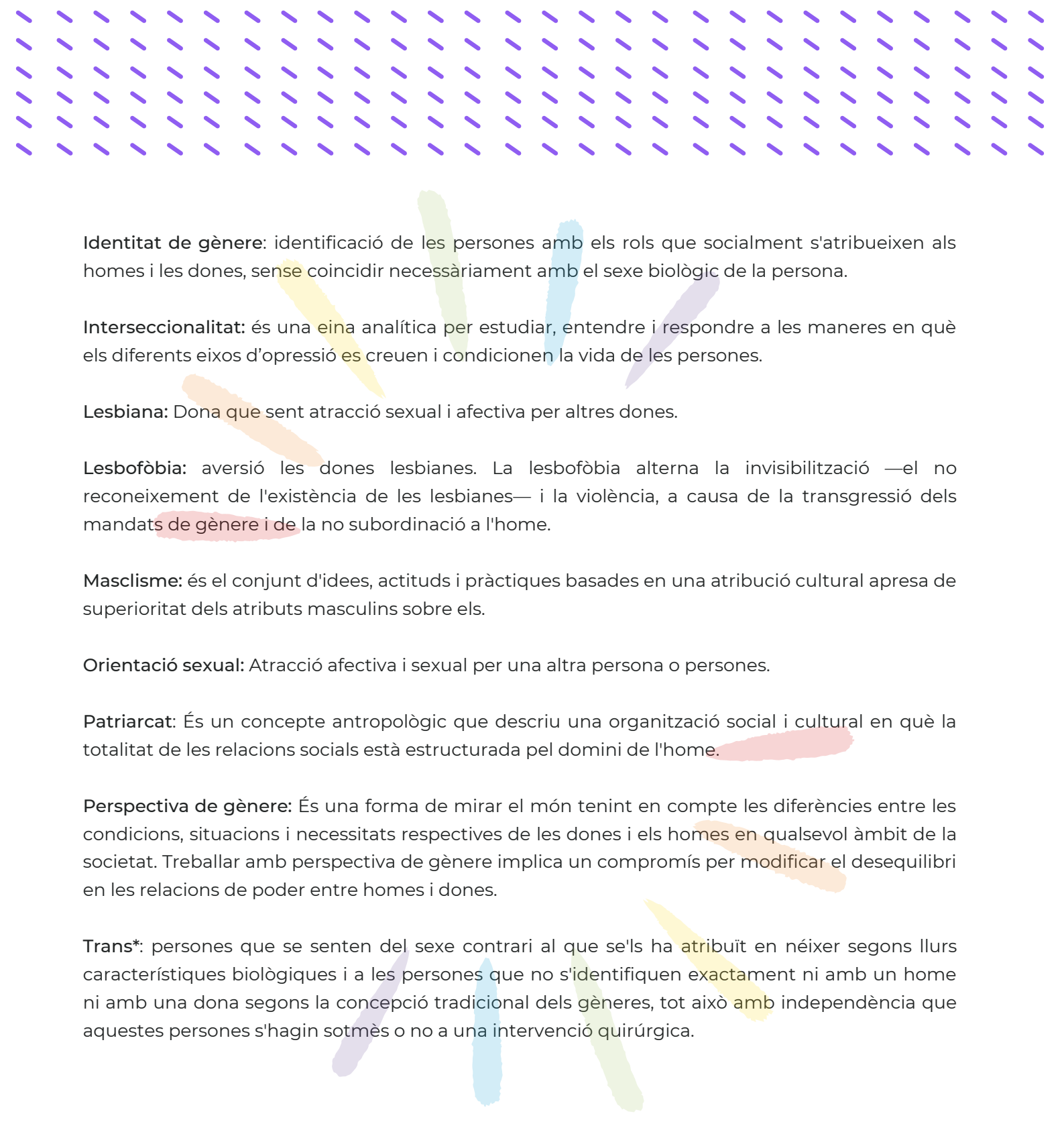
Gai: home que sent atracció sexual i afectiva per altres homes.

Gènere: construcció simbòlica que conté el conjunt d'atributs assignats a les persones segons el seu sexe. El gènere no només expressa les concepcions pròpies d'una cultura i d'una època, sinó que actua com legitimadores d'un cert tipus de relacions socials de poder.

Home transsexual: persona que neix amb òrgans genitals femenins, però que se sent identificada amb el gènere masculí

Homofòbia: aversió a l'homosexualitat o a les persones homosexuals.

Homosexual: persona que sent atracció sexual i afectiva vers les persones del mateix sexe.



Identitat de gènere: identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen als homes i les dones, sense coincidir necessàriament amb el sexe biològic de la persona.

Interseccionalitat: és una eina analítica per estudiar, entendre i respondre a les maneres en què els diferents eixos d'opressió es creuen i condicionen la vida de les persones.

Lesbiana: Dona que sent atracció sexual i afectiva per altres dones.

Lesbofòbia: aversió les dones lesbianes. La lesbofòbia alterna la invisibilització —el no reconeixement de l'existència de les lesbianes— i la violència, a causa de la transgressió dels mandats de gènere i de la no subordinació a l'home.

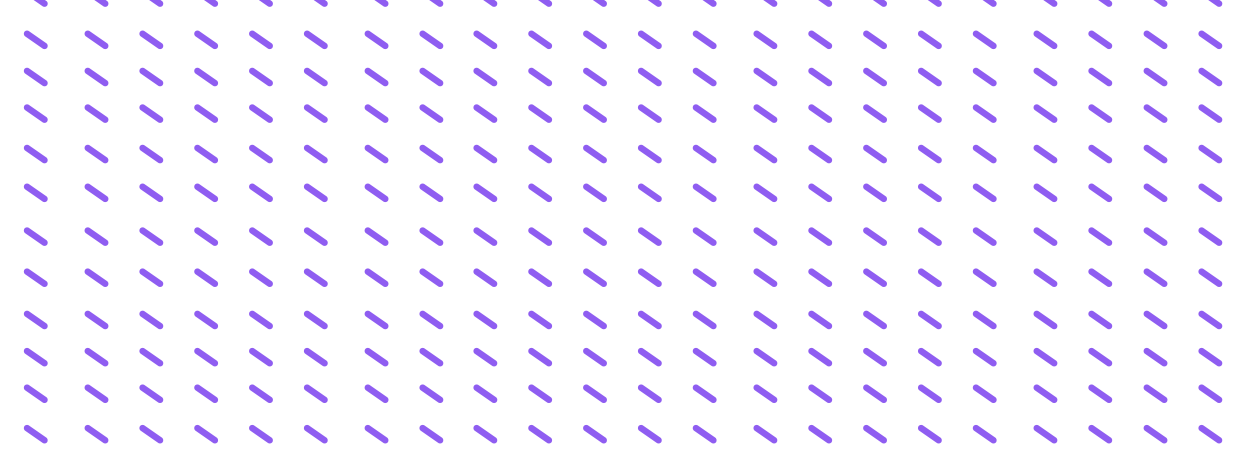
Masclisme: és el conjunt d'idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat dels atributs masculins sobre els.

Orientació sexual: Atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones.

Patriarcat: És un concepte antropològic que descriu una organització social i cultural en què la totalitat de les relacions socials està estructurada pel domini de l'home.

Perspectiva de gènere: És una forma de mirar el món tenint en compte les diferències entre les condicions, situacions i necessitats respectives de les dones i els homes en qualsevol àmbit de la societat. Treballar amb perspectiva de gènere implica un compromís per modificar el desequilibri en les relacions de poder entre homes i dones.

Trans*: persones que se senten del sexe contrari al que se'ls ha atribuït en néixer segons llurs característiques biològiques i a les persones que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona segons la concepció tradicional dels gèneres, tot això amb independència que aquestes persones s'hagin sotmes o no a una intervenció quirúrgica.



04

Altres manuals per a aprofundir

Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua. Secretaria de Política Lingüística; Institut Català de la Dona. 2005.

<https://llengua.gencat.cat/permalink/c8d39276-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Guia jurídica orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals. Observatori de les dones en els mitjans de comunicació. 2018.

https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_guia_comunicacio_no_sexista.pdf

Guia d'ús per a un llenguatge igualitari. Universitat de València; Unitat d'Igualtat. 2012

https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_VAL.pdf

Guíate. Comunicar de manera inclusiva – Guía de lenguaje no sexista. Gobierno de La Rioja. 2020.

https://www.irj.es/images/docs/GUA_DE LENGUAJE INCLUSIVO.pdf

Guía práctica de lenguaje inclusivo y perspectiva de género. Universidad de Oviedo.

<https://igualdad.uniovi.es/recursos/lenguajeinclusivo>

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

<https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

Indicaciones para el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en documentos administrativos. Ayuntamiento de Zaragoza.

<https://www.zaragoza.es/cont/paginas/normativa/anexos/instruccion-lenguaje-inclusivo.pdf>

Guías para el uso no sexista del lenguaje. Instituto de la Mujer. 2016.

https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Utilización de un lenguaje no sexista en la Administración. Instituto de la mujer del Gobierno de Castilla La Mancha. 2020.

https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/manual_lenguaje_no_sexista.pdf

Llibre d'estil amb perspectiva de gènere. Ajuntament de Terrassa.

<https://www.terrassa.cat/documents/12006/13756295/Llibre+estil+en+prespectiva+de+G%C3%A8nere.pdf/ed595fb7-e50b-4252-b151-d534d41a730d>

Buenas prácticas para una comunicación no sexista. Universidad Politécnica de Valencia.

<https://www.upv.es/noticias-upv/documentos/5779a.pdf>