



Llenguatge inclusiu

Guia de bones pràctiques



MAC

Mancomunitat
de l'Alcoià i el Comtat



Igualtat



Mancomunitat de Municipis de l'Alcoià i el Comtat
C/ Sant Mateu, 3 (Edifici Àgora)



Continguts

INTRODUCCIÓ

1 SEXISME EN LA COMUNICACIÓ ESCRITA

- ▶ Com identificar el sexisme a primera vista.
- ▶ Recursos pràctics per a construir una comunicació escrita inclusiva i no sexista.
- ▶ On aplicar aquests recursos?
- ▶ Indicadors per a la comprovació d'una comunicació escrita inclusiva.

2 SEXISME EN LA COMUNICACIÓ ORAL

- ▶ Com identificar el sexisme i l'exclusió a primera vista.
- ▶ Com construir una comunicació oral inclusiva i no sexista.

3 SEXISME EN LA COMUNICACIÓ ICONOGRÀFICA

- ▶ Com identificar el sexisme a primera vista.
- ▶ Recursos pràctics per a construir una comunicació iconogràfica inclusiva i no sexista.
- ▶ On aplicar aquests recursos?
- ▶ Indicadors per a la comprovació d'una comunicació iconogràfica inclusiva.

4 SEXISME EN LA COMUNICACIÓ DIGITAL

- ▶ Com identificar el sexisme a primera vista.
- ▶ Indicadors per a la comprovació d'una comunicació iconogràfica inclusiva.

Introducció

La Mancomunitat de l'Alcoià i el Comtat vol facilitar unes pautes bàsiques a tots els pobles d'aquesta per tal de que tinguen una eina per incorporar en la seua institució un llenguatge inclusiu, on tots i totes ens sentim representats i representades.

La nostra llengua és molt rica i distingeix entre home i dona i entre gèneres, la manera en que la utilitzem és el que fa que siga o no sexista, per tant, a continuació vos deixem una sèrie d'accions que ens ajudaran a aconseguir un llenguatge inclusiu.

La nostra llengua permet la utilització del masculí com a genèric. "El home", "els ciutadans" o "els adolescents" poden fer referència a homes específicament o homes i dones. Descobrirem el seu sentit segons el context de la frase o situació. Per exemple "Aquell home treballa en l'oficina" (específic: aquell home) o "L'home va aconseguir aplegar a la lluna" (Genèric: l'ésser humà).

Aquest ús genèric del masculí és un hàbit que produeix ambigüitats i confusions en els missatges, oculta a les dones i exclou del procés de representació simbòlica que posa en funcionament la llengua. Per açò, devem restringir l'ús del masculí genèric.

Si ens ajudem d'aquesta guia i practiquem el llenguatge inclusiu evitarem moltes confusions i a més a més aconseguirem un municipi lliure de llenguatge sexista.

1

Sexisme en la comunicació escrita

COM IDENTIFICAR-LO?

El sexisme en la comunicació escrita el podem identificar quan s'utilitza:

- ▶ Un article masculí o femení per a precedir un substantiu de gènere comú; el professional
- ▶ L'expressió "tots": tots el qui pertanyen al sector administratiu
- ▶ El "nosaltres" com a plural de modèstia: nosaltres tenim el compromís de...
- ▶ En pronoms masculins per a referir-se al gènere masculí i femení, tot i que la referència siga exclusivament femenina.
- ▶ Tòpics sexistes: empleats exemplar i dedicades empleades
- ▶ Asimetria en el llenguatge: els funcionaris/les dones funcionàries.

COM CONSTRUIR UNA COMUNICACIÓ ESCRITA INCLUSIVA I NO SEXISTA

Molts dels textos que produïm cometem l'error de referir-se únicament a un sexe, hem de ser conscients que el públic usuari dels nostres serveis està integrat per homes i dones. Caldrà aplicar, per tant, recursos lingüístic inclusius que facen visible l'aportació del conjunt del personal o ciutadania i que anomenen en masculí i en femení els diferents documents i recursos que trobem a la Mancomunitat.

RECURSOS PRÀCTICS

- ▶ Desdoblaments i dobles amb barres:

Aposicions i explicatives per a visibilitzar ambdós sexes. Les dones tècniques → Les tècniques.

Barres en encapçalaments, formularis, impresos..., Sra/sr..., Interessat/ada..., Destinarària/ari..., Tutor/a...

Sexisme en la comunicació escrita

- ▶ Flexionar en femení les professions, oficis i càrrecs.

Per a masculí: acabats en –consonant, -or, -er, -ari, -ent (tècnic, treballador, funcionari)

Per a femení: acabats en –a, -ora, -era, -ària, -enta (tècnica, treballadora, funcionària)

Irregulars: acabats en –ant, -ista, -l (aspirant, pensionista, edil, fiscal,...) – e/essa (jutge/jutgessa, alcalde/alcaldeessa, metge/metgessa,...)

- ▶ Evitar l'asimetria en el tractament:

Tractament i cortesia: El firmant, Sr., En → El/la Firmant, Sr/Sra., En/Na

Evitar el salt semàntic (fenomen lingüístic que consisteix en el fet que un vocable amb aparença de genèric (és a dir, se li suposa que inclou homes i dones), revela més avant que el seu valor era específic (sols incloïa els homes)): Els funcionaris tècnics conformen un 80% del grup C1, les dones són un 20% → El funcionariat tècnic del grup C1 està format per un 80% d'homes i un 20% de dones.

- ▶ Ometre els determinants i els pronoms amb marca de gènere:

Ometre el determinant davant de substantius de forma única: els funcionaris hauran de... → el funcionariat haurà de...

Eludir el subjecte per l'impersonal "es", formes personals i no personals del verb: el sol·licitant haurà d'omplir l'imprès → S'omplirà l'imprès/ompli l'imprès / a omplir per...

Substituir els determinants marcats per altres sense marca de gènere (cada, qualsevol): Els aspirants → cada/ qualsevol aspirant.

Recórrer a pronoms sense marca de gènere (qui): els qui col·laboren → qui col·labora.

- ▶ Emprar substantius de gènere femení o masculí.

Substantius genèrics: persona, cònjuge, ésser, víctima, etc.

Substantius col·lectius: funcionariat, família, alumnat, ciutadania, electorat, població, plantilla, etc...

Sexisme en la comunicació escrita

Substantius abstractes: direcció, secretaria, administració, delegació, tresoreria, alcaldia, assessoria, presidència.

Perífrasis i girs: els treballadors a el personal laboral, els valencians a la població valenciana o el poble valencià, els candidats a les persones candidates, etc.

► Utilitzar el femení plural "dones".

No hem d'utilitzar la paraula dona en singular per a referir-nos a la població femenina, perquè és important tindre present que ens referim a un col·lectiu divers i plural, en el qual hi ha les dones, no un únic model de dona: La dona valenciana és... → Les dones valencianes són...

ON APLICAR AQUESTS RECURSOS?

• En les ofertes d'ocupació i accés a la funció pública, convocatòries d'oposicions, concursos, ajudes o beques, subvencions, com també la promoció que se'n faça, es redactaran utilitzant termes col·lectius i /o desdoblaments.

A l'hora d'anomenar el càrrec en masculí o femení, el lloc, la professió o l'ofici, segons corresponga en el moment.

En l'estructura administrativa, les oficines, els departaments, els serveis i els negociats, la denominació serà genèrica i no s'aplicarà el masculí genèric. En el cas que es desconega el sexe de la persona en particular a la qual es fa referència s'utilitzaran termes abstractes, genèrics o col·lectius, perífrases o barres i a la resta de desdoblaments seguits de la denominació completa en masculí o femení.

Comunicació sexista en l'estructura administrativa	Comunicació inclusiva en l'estructura administrativa
- Alicia Suárez tècnic de Patrimoni	- Alicia Suàrez, tècnica de Patrimoni
- Senyora de la neteja / tècnic de manteniment	- Personal de neteja/ Personal de Manteniment
- Carolina García, director de comunicació	-Carolina García, directora de Comunicació

Sexisme en la comunicació escrita

▶ En recomanacions i ordres.

Es podran utilitzar fórmules diverses, entre altres l'ús de l'estructura impersonal "es" i formes personal i no personals del verb i més concretament l'ús de la passiva.

Comunicació sexista en l'estructura administrativa	Comunicació inclusiva en l'estructura administrativa
<ul style="list-style-type: none"> - Els contribuents seran gravats - Els tècnics firmaran totes les certificacions 	<ul style="list-style-type: none"> - Es gravarà els/les contribuents - Totes les certificacions seran firmades pel personal tècnic corresponent

▶ En correus electrònics i cartes.

Si un correu electrònic va dirigit a un grup de persones, s'usaran expressions generals i s'evitarà el masculí genèric, i també es podrà fer ús de barres. Si és un correu electrònic dirigit a una única persona ha de personalitzar-se dirigint-se al gènere d'aquesta. En el cas que es desconeixi el remitent es recomana l'ús de dobles o de la paraula vosaltres, més econòmica, en la referència a càrrecs, professions, titulacions, etc.

Comunicació sexista en l'estructura administrativa	Comunicació inclusiva en l'estructura administrativa
<ul style="list-style-type: none"> - Bon dia, estimat company... - Benvinguts a... - Una salutació a tots els treballadors... - Estimad director d'àrea... 	<ul style="list-style-type: none"> - Bon dia,... - Us/et donem la benvinguda... - Una salutació a tot el personal de l'empresa... - Estimada laura, directora d'àrea...

▶ Notes d'avís.

Han d'usar-se abreviatures adaptades a ambdós sexes, per exemple, mitjançant l'ús de barres (Sr./Sra, En/Na)

▶ Identificacions i targetes de presentació.

Ficarem el nom de pila amb un cognom i el nom del lloc de treball o la responsabilitat exercida en femení o masculí segons corresponga.

Sexisme en la comunicació escrita

► Convenis col·lectius.

En documents d'aquesta categoria les professions han sigut un dels aspectes més masculinitzats i estereotipats dins del llenguatge, visibilitzant únicament les dones quan es tractava de llocs tradicionalment feminitzats (infermeres, netejadores). Es visibilitzarà les dones aplicant les alternatives que es proposen a l'hora d'anomenar dones i homes sense incórrer en discriminacions: alternar l'ús de doblats, expressions generals sense masculí genèric, ús de masculí i femení únicament quan la referència siga explícita (maternitat, paternitat,...) i incloure ambdós sexes en les mesures de conciliació ja que no van dirigides exclusivament a les dones.

Comunicació sexista en l'estructura administrativa	Comunicació inclusiva en l'estructura administrativa
<ul style="list-style-type: none"> - La Mesa General de Negociació dels empleats públics estarà integrada... - L'organització del treball és potestat exclusiva de la Mancomunitat i la seua pràctica correspon als titulars... 	<ul style="list-style-type: none"> - El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal de la Mancomunitat - L'organització del treball és potestat exclusiva de la Mancomunitat i la seua aplicació pràctica correspon a les persones titulars...

► Formularis i qüestionaris

Ha d'évitar-se l'ús del masculí genèric i les preguntes de caràcter personal com el nombre de fills/filles, estat civil, ... llevat que siga necessari. L'adaptació del document al gènere de la persona pot fer-se a través de l'ús de barres, ja que aquestes són utilitzades de manera general en aquest tipus de documents.

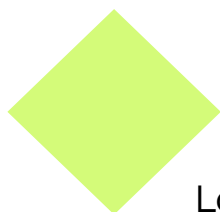
Comunicació sexista en l'estructura administrativa	Comunicació inclusiva en l'estructura administrativa
<ul style="list-style-type: none"> - L'interessat. L'usuari. El sol·licitant - Nivell d'estudi: Llicenciat/ Diplomata - Categoria professional: Director, administratiu 	<ul style="list-style-type: none"> - Persona o entitat interessada, Usuària/ari, Sol·licitant. - Nivell d'estudis: Llicenciatura/ Diplomatura - Categoria professional: Direcció d'empresa, personal administratiu

Sexisme en la comunicació escrita

► Instruccions de servei.

No ha d'utilitzar-se el masculí genèric (usuaris, alumnes,...)l'adequat seria utilitzar una fórmula impersonal amb la qual totes les persones se senten incloses (alumnat, vostè, l'impersonal "se").

Comunicació sexista en l'estructura administrativa	Comunicació inclusiva en l'estructura administrativa
-La Mancomunitat consulta els ciutadans per a millorar els seus programes ...	- La Mancomunitat consulta la ciutadania per a millorar els seus programes ...



INDICADORS PER A LA COMPROVACIÓ D'UNA COMUNICACIÓ ESCRITA INCLUSIVA

La Mancomunitat, fica a la vostra disposició una taula per tal de poder revisar i avaluar els documents elaborats i publicats fins al moment amb l'objectiu d'identificar si es té en compte la perspectiva de gènere.

Si	No	Aspectes a revisar per a una comunicació escrita inclusiva
		No s'ha abusat dels desdoblaments i s'han utilitzat altres alternatives al masculí genèric
		S'assegura la visibilitat de les dones i els seus coneixements
		S'ha evitat la masculinització de les professions (identificació del masculí amb prestigi, la competència o el reconeixement)
		En els tractaments s'han utilitzat fórmules equivalents i simètriques en nomenar categories jeràrquiques
		No es mostra en el contingut l'home com a únic subjecte d'acció i de referència
		S'ha personalitzat el text, referint-s'hi en femení o masculí segons el sexe de la persona a la qual va dirigit el document
		S'han usat genèrics inclusius per a nomenar els càrrecs públics en els documents administratius
		Les antefirmes dels documents es corresponen amb el sexe de la persona que firma
		No es fa ús del masculí com a fals genèric
		Les dones no apareixen com a éssers dependents dels homes

2

Sexisme en la comunicació oral

COM IDENTIFICAR-LO?

Hi ha actituds interioritzades en les ments de les persones que són viscudes com culturals i innates, i que en realitat són actituds masclistes apreses que acaben traduint-se en comentaris sexistes.

Algunes de les situacions en què la comunicació oral pot incórrer en discriminació cap a les dones en l'espai laboral poden ser les següents:

- ▶ Confusió amb la secretària: Durant molt anys els llocs dedicats exclusivament a les dones eren els d'administració o auxiliar, aquesta idea roman en algunes ments, per la qual cosa algunes persones poden dirigir-se a les dones dins d'un grup de decisió confonent-les amb secretàries.
- ▶ La preferència a parlar amb els homes: Es donen situacions en què es demana el contacte amb un responsable home, al qual es tendeix a considerar amb més poder de decisió i actuació.

COM CONSTRUIR UNA COMUNICACIÓ ORAL INCLUSIVA I NO SEXISTA

Totes aquestes actituds i comentaris incorren i perpetuen la discriminació de les dones i, no obstant això, són situacions normalitzades en l'ambient laboral en ser esdeveniments quotidians, que creen actituds consolidades i quasi invisibles. Per tant, en l'àmbit comunicacional oral alguns dels recursos recomanables per a aconseguir una comunicació oral inclusiva i no sexista són els següents:

- ▶ Incloure totes les persones presents en la conversació independentment del seu sexe
- ▶ Valorar i tindre en compte les intervencions i opinions independentment del sexe de la persona.
- ▶ Dirigir-se de la mateixa manera cap a homes i dones, sense utilitzar expressions sexistes (senyoreta, bonica,...), o tòpics sexistes ("els homes no saben fer dues coses a l'hora...")-

Sexisme en la comunicació oral

ON APLICAR AQUESTS RECURSOS?

En els discursos, revisar la redacció dels textos que s'hagen de llegir en públic, com per exemple discursos o presentacions, a fi de detectar possibles casos d'ús sexista del llenguatge o no inclusiu.

Comunicació oral inclusiva en els discursos

- Senyores i senyors, benvinguts totes i tots a...
- Volíem transmetre a tota la plantilla
- Ens agradaria comptar amb l'opinió de tot el personal...
- Estimats i estimades assistents...
- La direcció ha decidit...

En les reunions, donant a totes les persones la mateixa oportunitat d'expressió i participació en els espais de diàleg, tractant de no prejutjar o fer ús d'expressions que estereotipen les persones segons el seu sexe com un recurs de socialització.

En els espais informals de treball hi ha certes formes de dirigir-se a les dones que mai no s'usarien per a referir-se a un home: preciosa, bonica, encant, senyoreta, etc., que han d'evitar-se si es vol contribuir a generalitzar una comunicació no sexista.

INDICADORS PER A LA COMPROVACIÓ D'UNA COMUNICACIÓ ESCRITA INCLUSIVA

Si	No	Aspectes a revisar per a una comunicació oral inclusiva
		Es valoren de la mateixa manera els discursos masculins i femenins atenent a les diferències que hi ha en cada un d'ells
		S'usen vocatius cap a homes i dones que no vénen condicionats pel seu sexe
		L'ús de diminutius és igual tant en homes com en dones
		En els discursos o conversacions no s'utilitza el masculí genèric, es fomenta l'ús de genèrics reals
		En els discursos o conversacions no es cita les dones com a categoria a banda
		En els discursos o conversacions s'ha evitat la masculinització de les professions, càrrecs, llocs, etc.
		S'eludeixen les aposicions redundants
		No s'abusa dels desdoblaments

3

Sexisme en la comunicació iconogràfica

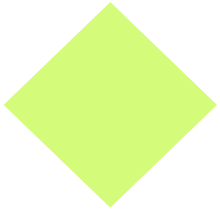
Les imatges ens ofereixen informació molt abans que els textos, per la qual cosa la adequació d'aquestes a una representació plural i inclusiva és primordial per a l'obtenció d'un feedback de gènere positiu. La iconografia inclou fotografies, icones i colors; tots aquest elements influeixen en la percepció de les persones sobre la informació que podran trobar-se en el text al qual acompanyen.



COM IDENTIFICAR-LO?

- ▶ La majoria de les dones representades atenen el model de dona jove i atractiva, i això no és una representació real del conjunt de les dones: per arribar a tota la població és necessari atendre la pluralitat (edat, sexe, ètnia, estrat social, etc)
- ▶ Sovint s'utilitza la imatge masculina genèrica en àmbits on la dona encara és una excepció (àmbits directius i càrrecs de decisió, política i lideratge,...) i en llocs de treball de segona categoria o de suport als homes, i els dits usos gràfics no ajuden al canvi social de la cultura estereotipada cap a la cultura de la igualtat.
- ▶ Fotografies que mostren homes en reunions donen a entendre que el masculí representa el gènere humà, per tant, invisibilitzen les dones amb el pretext que el masculí ens representa a totes i a tots.
- ▶ Exercint tasques tradicionalment feminitzades en l'àmbit privat.

Sexisme en la comunicació iconogràfica



INDICADORS PER A LA COMPROVACIÓ D'UNA COMUNICACIÓ ESCRITA INCLUSIVA

Una iconografia plural, no sexista i inclusiva, és aquella que visibilitza les dones de forma paritària; no obstant això, continua havent-hi una tendència cap a l'ús de la figura masculina com a model de representació genèric de tota la població. Per això s'ofereixen els recursos següents:

- ▶ Visibilitzar les dones evitant la figura masculina com a model genèric de representació de tots els éssers humans
- ▶ Visibilitzar adequadament a les dones i als homes sense caure en estereotips sexistes.
- ▶ Garantir la paritat en la freqüència d'aparició de dones i homes en les imatges.
- ▶ Oferir una imatge alternativa a models que romanen preconcebuts en les nostres ments, com el model de família (pare, mare, fill i filles), del gènere del personal de certs tipus d'ocupació (dones infermeres, homes enginyers, etc), d'aquesta manera, mostrant imatges de model alternatiu (famílies homosexuals, amb fills/filles amb discapacitat, d'altres nacionalitat,.. i dones mecàniques, homes cuidadors, diversitat de dones,...) es contribueix, de manera eficaç com a través de les paraules, a la consecució d'una societat diversa i equitativa.

A més a més, en les imatges es poden aplicar criteris pareguts als de la comunicació escrita:

- ▶ No ha de prendre's la figura masculina com a representació genèrica, atès que això invisibilitza les dones. En especial en aquells camps en què es troben infrarepresentades.
- ▶ De la mateixa manera, un bon recurs a emprar és la duplicitat mostrant ambdós sexes en les fotografies i les icones.
- ▶ Alternar els sexes sense caure en estereotips o sexisme i garantir la paritat.
- ▶ Introduir icones amb un simbolisme neutre o que visibilitzen ambdós sexes.
- ▶ Utilitzar colors neutres i no identificar-los amb un o altre gènere.

Sexisme en la comunicació iconogràfica

ON APLICAR AQUESTS RECURSOS?

La imatge és una eina esplèndida per a canviar l'imaginari de les persones. Aquests recursos han de ser aplicats en fullets, manuals de l'entitat, imatges de les pàgines web, cartells d'esdeveniments, informació...

No es tracta només de representar ambdós sexes, sinó de fer-ho de la manera adequada, ja que la publicitat i les pàgines webs solen reflectir parcialment la societat i ens mostren una imatge estereotipada o sexista.

COM CONSTRUIR UNA COMUNICACIÓ ICONOGRÀFICA INCLUSIVA I NO SEXISTA

Oferim una sèrie de recomanacions per a la consecució d'una comunicació iconogràfica inclusiva:

Si	No	Aspectes a revisar per a una comunicació iconogràfica inclusiva
		Les dones comparteixen el protagonisme amb els homes
		Es visibilitza els homes en àmbits privats i activitats domèstiques tradicionalment relacionades amb les dones
		Es visibilitza les dones en àmbits públics i en activitats tradicionalment relacionades amb els homes
		Es mostra la pluralitat de dones i homes que hi ha en la societat, no sols models ideals
		Les dones apareixen com a persones amb autonomia en alguns àmbits (tecnologia, infraestructures,...) i apareixen com a úniques protagonistes en les imatges
		Les dones tenen rols actius en les imatges
		Apareixen dones compartint protagonisme amb altres dones

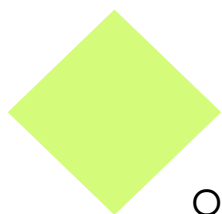
4

Sexisme en la comunicació digital

La pàgina web d'una organització és la seua carta de presentació, per la qual cosa ha de ser un instrument de canvi per a la participació plena de dones i homes. Segons estableix la Llei Orgànica d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, en l'article 28, dedicat a la "Societat de la Informació", per a la inclusió d'una comunicació no sexista.

"En els projectes de l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació sufragats totalment o parcialment amb diners públics, es garantirà que el llenguatge i els continguts siguen no sexistes"

La comunicació digital institucional, igual que els altres àmbits socials, tendeix a invisibilitzar les dones. La presència femenina en aquest espai no supera el percentatge mínim establert des d'Europa per a assolir una societat igualitària i democràtica en tots els espais socials, per la qual cosa és de vital importància que l'administració dissenye i avalue adequadament el seu lloc web, i que ho faça tenint en compte tant el conjunt de la societat com les persones usuàries d'aquesta.



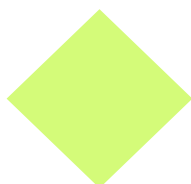
COM IDENTIFICAR-LO?

Quan s'usa..

- ▶ Benvingut...en compte de...Et donem la benvinguda
- ▶ Atenció a l'usuari...en compte de...Atenció a usuaris/àries
- ▶ Si eres usuari registrat...en compte de... Si ja t'has registrat
- ▶ Quedarà matriculat en els curs en línia...en compte de...La seua matrícula en el curs el línia serà efectiva
- ▶ Bústia del ciutadà...en compte de...Bústia de la ciutadania

-

Sexisme en la comunicació digital



COM CONSTRUIR UNA COMUNICACIÓ DIGITAL INCLUSIVA I NO SEXISTA

Si	No	Aspectes a revisar per a una comunicació digital inclusiva
		La web i les xarxes socials de les entitats mostren els espais en els quals es mouen homes i dones no estereotipats
		La web i les xarxes socials no publiquen textos o il·lustracions que fomenten la discriminació
		No es fan judicis de valors cap a homes i dones en la web i xarxes socials
		La web i les xarxes socials no fan ús d'elements visuals i auditius que incorreguen en estereotips sexistes
		La web i les xarxes socials mostren activitats de dones i homes en espais heterogenis, potenciant la figura de les dones en l'àmbit públic i la dels homes en l'àmbit domèstic

