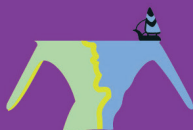


GUIA D'ÚS DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA



DEPARTAMENT D'IGUALTAT
MANCOMUNITAT RIBERA BAIXA

GUIA D'ÚS DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA



DEPARTAMENT D'IGUALTAT
MANCOMUNITAT
DE LA RIBERA BAIXA

Índex

1. Introducció	6
Que és el sexisme lingüístic?	8
Desmuntant mites	9
Consells bàsics	11
2. Formes de sexisme al llenguatge administratiu	14
2.1 Llenguatge igualitari a la comunicació escrita	14
2.1.1 Masculins Genèrics	14
2.1.2 Altres procediments lingüístics	19
2.2 Llenguatge igualitari en la comunicació oral	23
2.3 Comunicació iconogràfica igualitària	24

3. Exemples de Vocabulari No Sexista	26
4. Conclusions	31
5. Glossari de termes	32
6. Bibliografia	36

1. Introducció

L'Equip d'Igualtat de la Mancomunitat de la Ribera Baixa presenta aquesta Guia de Llenguatge no sexista per a facilitar a la totalitat de la plantilla la utilització d'un llenguatge igualitari.

Arran l'aprovació en 2007 de la **Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes** s'estan produint notables progressos en àmbits tant socials com legislatius que han afavorit canvis cap a la igualtat efectiva. Aquesta Llei preveu entre les seues actuacions "*vetllar per un ús no sexista del llenguatge a l'administració municipal*". A més d'aquesta, multitud de normes legislatives avalen l'ús del llenguatge igualitari a les institucions com, per exemple, la Llei 9/2003 per a la igualtat de dones i homes que, al seu article 48, resa que "*les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè qualsevol norma o escrit administratiu respecte en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista*". A aquesta norma es poden sumar algunes com la Llei 29/2005 de Publicitat i Comunicació Institucional on s'assenyala la igualtat entre homes i dones com a requisit imprescindible en les campanyes institucionals, o inclús el propi Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana on ja al seu article 2 defensa que es promoguen les condicions perquè la igualtat de la ciutadania i els grups que la integren siguen reals i efectives.

La presència de les dones a la vida pública actual i els seus nous rols repercuteixen directament en l'ús del llenguatge que s'usa i es dóna la necessitat de **readaptar-lo** a aquesta nova realitat. El llenguatge, com a vehicle de pensament, d'expressió i de comportament enfront diverses actituds, retrata la societat actual i, com a tal, ha d'estar en constant evolució per a adaptar-se a les noves realitats que estan sorgint. És, per tant, necessària una **política lingüística** on no tinga cabuda el sexisme, que servixca de reforç per a consolidar la igualtat entre gèneres, fent-la visible lingüísticament i sent portaveu de la transformació social, jurídica, política i econòmica del moment que ens ha tocat viure. **Cal no**

oblidar que el llenguatge no és sexista en si mateix, però sí pot ser-ho el seu ús. Si el llenguatge s'utilitza correctament, també pot contribuir a la igualtat i a la visibilització de la dona.

El sistema lingüístic del valencià **ofereix possibilitats** perquè no es produïxca discriminació sexual en el seu ús. Hi ha múltiples recursos lingüístics que no requereixen desdoblar contínuament (que és el que la majoria entén com a solució al sexisme del llenguatge); es tracta d'utilitzar estratègies i recursos que posseeix la nostra llengua i que no falten ni a la gramàtica, ni contravenen el principi d'economia del llenguatge, sinó tot el contrari, ja que la majoria es caracteritzen, precisament, per la seua brevetat.

A més, es tracta d'una **mesura prevista en el Pla d'Igualtat** de la Mancomunitat de la Ribera Baixa per a la consecució efectiva de la igualtat entre dones i homes. Aconseguir que els textos amb llenguatge no sexista siguin habituals implica una preocupació per les persones, a més de ser un vehicle de formació en la igualtat, i permet **visualitzar els avenços de les dones dins de la societat, en exigir que aquests es contemplen i es reflecteixen en la llengua.**



Que és el sexisme lingüístic?

Què s'entén per sexisme lingüístic? O, què és un llenguatge sexista? Als següents paràgrafs es realitzarà una aproximació conceptual sobre el que podríem entendre que és un ús no igualitari de la llengua i com afecta aquest ús al col·lectiu del gènere afectat.

El llenguatge sexista **és aquell que utilitza paraules o estructures per discriminar a dones o homes**, encara que és més freqüent la discriminació lingüística sobre aquestes per ser també el llenguatge un instrument de poder que perpetua la jerarquia en funció del sexe. Un ús sexista del llenguatge es produeix quan, en definitiva, les expressions que s'utilitzen oculten la presència d'un sexe o transmeten una imatge negativa d'aquest.

Tradicionalment, les dones han estat en una posició de subordinació i sotmetiment enfront de l'home, i una de les eines que s'han utilitzat per a mantenir aquesta relació social de poder ha sigut el llenguatge. Moltes vegades, una mateixa paraula, al canviar de gènere masculí a femení, és utilitzada amb connotacions pejoratives. Per continuar mantenint aquestes relacions de poder, els homes continuen fent ús del llenguatge no sexista, que es pot definir com:

Al llenguatge administratiu també es troben mostres d'ús de llenguatge sexista. La tècnica més utilitzada en aquest sentit és l'ús del **masculí genèric**, del que parlarem en següents apartats. Aquest ús del llenguatge provoca una sobrerrepresentació de la figura de l'home en la comunicació i un total ocultament de la figura de la dona, quedant desdibuixat el paper d'aquesta en l'esfera social.

Desmuntant mites

A continuació es mostren alguns dels mites i fal·làcies que es solen esgrimir en contra de l'ús d'un llenguatge igualitari i uns arguments que intenten rebatre aquests mites d'una manera lògica i raonada:

- **“El masculí genèric inclou a totes les persones”**: la llengua ofereix les ferramentes per fer el llenguatge inclusiu. Per què no gastar-les? Es crea una imatge mental masculina, que **invisibilitza i exclou a les dones**. Per exemple, “els enginyers encarregats del projecte” no deixa clar si també hi ha dones enginyeres encarregades d'aquest projecte dins del conjunt o si només són homes. A més, el masculí genèric genera confusió. Fiquem aquest exemple: “com es pot ser mare sense tindre fills?” La resposta queda oculta per utilitzar el masculí genèric: “tenint filles”.

- **“L'ús del llenguatge inclusiu no és eficient”**: no es pretén utilitzar desdoblaments sempre, sinó **usar els termes inclusius que ofereix el llenguatge** per a dones i homes: Els funcionaris i les funcionaries es pot substituir per “el funcionariat”. O l'ús desdoblant de “fills i filles” pot ser substituït per la paraula “menors” sense afectar a l'economia del llenguatge.

- **“Hi ha coses més importants per les quals lluitar en matèria d'igualtat”**: el llenguatge és una part fonamental per transformar la societat en una més justa i igualitària. **No deixem de lloc les altres lluites** (retribucions, tasques, precarietat laboral femenina), sinó que amb l'ús del llenguatge pretenem també incloure aquests canvis.

- **“L'Acadèmia i la tradició estableixen les normes del llenguatge”**: El llenguatge no perd la seua riquesa per deixar la tradició enrere. **El llenguatge que hauria de ser conservat i academitzat és aquell que reconeix les dones i els homes per igual** i que anomena la realitat de manera inclusiva. A més, sí han



inclòs, per exemple, el terme “modisto/modiste”. El llenguatge ha d’adaptar-se a la realitat social actual i açò implica la creació de nous termes per a nombrar una realitat que abans no existia o estava oculta.

- **“Sóc dona i no em sent discriminada pel llenguatge”**: Encara que cada vegada hi ha més gent adquirint consciència de gènere i se’n adonen de les discriminacions i desequilibris, això és fruit de la normalització que s’ha fet dels valors culturals i ideològics, que es veuen amb naturalitat. **S’ha de qüestionar aquest llenguatge** com es va qüestionar el dret al vot, a la vestimenta o a l’educació.

- **“Inventar-se termes com feminitzar professions és incorrecte”**: Es solen acceptar les paraules quan un conjunt representatiu de la població comença a utilitzar-les. Si açò passa, **aquests termes seran normalitzats**. Per exemple, fa pocs anys una dona deia “sóc advocat”. El pas del temps i l’ús continuat del terme per gran part de la societat ha permès que el terme “advocada” siga acceptat i considerat correcte i adequat.

Consells bàsics

A continuació es detallen una sèrie de consells bàsics per a **dur a terme una comunicació inclusiva i no sexista**, que tinga en compte la diversitat de gènere i la visibilització dels col·lectius menys representats:

- És recomanable **que tot el personal tinga accés** a unes pautes bàsiques per a realitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.
- **Evitar** l'ús del masculí genèric (els ciutadans, el sol·licitant, tots els veïns...).
- Utilitzar **col·lectius i genèrics** referits tant a persones com a organismes (persones jubilades, alumnat, ciutadania, alcaldia, secretaria, regidoria...).
- Utilitzar **les dobles formes**, preferentment de manera alternada (el metge o metgessa, les funcionaries i els funcionaris, els ciutadans i les ciutadanes, les veïnes i els veïns).
- La **barra inclinada** ha d'utilitzar-se només en el cas de paraules aïllades fora de text, bàsicament en formularis (el/la sol·licitant, la/el interessada/at).
- Tindre en compte la possibilitat d'**utilitzar altres recursos**, construccions neutres, omissió del determinant, determinants sense marca de gènere, passiva reflexa, oracions impersonals...
- Utilitzar correctament les **fórmules de tractament** (Senyora, Senyor, En, Na, etcètera).
- Utilitzar correctament el **gènere** en relació a les professions, càrrecs, oficis, títols acadèmics...
- Pautes per a un **tractament inclusiu i no sexista de les imatges** i la comunicació visual.



- **Seleccionar les imatges** que acompanyen les informacions perquè no reproduïxquen estereotips.
- Realitzar una comunicació que es dirigisca expressament a **evitar els rols de gènere** associats al sexe.
- **Parlar de "les dones"** i no de la «dona», sent aquestes a més protagonistes de diferents relacions familiars i socials.
- **Representar els homes**, i no «l'home», on l'única mirada cap a les dones no siga la sexual, sent aquests, a més, protagonistes de diferents relacions familiars i socials.
- Assignar papers a xiquetes i xiquets **que no siguen diametralment oposats**, i que qüestionen de la mateixa manera els estereotips associats al gènere.
- **No utilitzar mai** el cos de la dona com a reclam sexual, objecte de consum, sinó com a subjecte de drets, lliures i autònomes, sense adscripció a cap categoria o estereotip.
- Transmetre una **imatge plural** d'homes i dones en totes les àrees i fer visibles les dones en tots els àmbits.
- Buscar notícies en positiu de fets en els quals les dones són protagonista.
- **Donar autoritat** al treball realitzat per les dones.
- **Prestigiar i donar reconeixement social** a professions considerades feminitzades.
- **Donar veu** a les dones a través de l'opinió, entrevistes o com a font d'informació.
- **Incorporar l'enfocament de gènere** en dades i estadístiques que es difonguen.

- **Informar** dels recursos a disposició de les dones. Telèfon de violència de gènere, centres d'atenció...

- Buscar fórmules per a **incloure les dones en les publicacions municipals**. Revista específica. Espai propi o compromís explícit d'introduir, com a mínim, una notícia de dones en el butlletí municipal, web, ràdio o televisió.

I en matèria de **violència de gènere**, a més, s'ha de tindre en compte:

- Tractar la violència masclista com una **violació dels drets humans i un atemptat contra la llibertat** i la dignitat de les persones.

- **Respectar el dret a la intimitat** de les persones agredides i la presumpció d'innocència de les persones agressores, evitant que les informacions publicades permeten arribar a conclusions prematures sobre els fets abans d'una resolució judicial.

- **Respectar la dignitat** de les persones agredides i de persones del seu entorn familiar o veïnal i no mostrar-les mai sense el seu consentiment previ.

- **Evitar el sensacionalisme i el dramatisme**, tant quant a la forma com quant al contingut de les informacions sobre violència masclista en els mitjans i les xarxes socials. Convé valorar quines són les imatges imprescindibles i quines no tenen valor informatiu.

- **Evitar qualsevol relació de causa-efecte entre els fets i la procedència** de les persones implicades, la seua situació sociocultural i/o les circumstàncies personals, ja que es tracta d'un fenomen universal i estructural.

- Convé **fer visible la xarxa de recursos** (016) i de serveis específics destinats a les dones en situació de violència masclista.

- Convé informar i mostrar que **l'acte violent té conseqüències negatives** per als agressors i fer visibles les manifestacions de rebuig social que es produïsqen.



2. Formes de sexisme al llenguatge administratiu

Com a organitzacions properes a la societat i que proporcionen servicis i estableixen comunicació directa amb la ciutadania, **els organismes públics han de ser un vehicle transmissor de bones pràctiques**, també en quant a l'ús del llenguatge es refereix. Als següents punts es detallen formes d'ús de llenguatge no igualitari a les administracions públiques i com evitar-lo, proporcionant les eines lingüístiques adequades.

2.1 Llenguatge igualitari a la comunicació escrita

2.1.1 Masculins Genèrics

Entenem per **masculí genèric l'utilitzat per a referir-se a dones i homes per mitjà de l'ús del gènere gramatical masculí**, utilitzat com específic també per a referir-se al sexe femení. S'utilitza el masculí sempre per designar col·lectius en general, tant d'homes com de dones. Es realitza d'aquesta manera una asimetria en l'ús del llenguatge que afavoreix els homes i discrimina i disminueix la presència de les dones.

En el cas de professions, es fa ús del masculí genèric per anomenar a totes les persones que desenvolupen una professió, siguen o no homes en la seua totalitat, i especialment en categories laborals que hagen estat ocupades tradicionalment per homes quasi de forma exclusiva, com els conductors de camió, encara que hui en dia és comú que hi haja també conductores i encara així es segueix sense incloure el gènere en el llenguatge. Aquest ús de la llengua pot ser a més confús, ja que la persona que rep el missatge no sap si estan parlant en masculí, perquè totes les persones de les que es parla són homes o bé perquè s'està fent ús del masculí genèric.

Al contrari, el gènere femení només s'utilitza per a designar dones, és a dir, només té aquest valor específic.

A continuació es mostren alguns exemples sobre l'ús del masculí genèric inadequat i algunes alternatives igualitàries a aquests casos:

Ús del masculí amb valor genèric

Exemple: Tots els sol·licitants deuran acudir proveïts del seu DNI.

Alternativa no sexista: Totes les persones sol·licitants deuran presentar el seu DNI.

Ús del masculí singular amb valor genèric

Exemple: El ciutadà podrà realitzar consultes telefònicament.

Alternativa no sexista: Es podran realitzar consultes telefònicament.



Ús del pronom relatiu masculí amb valor genèric

L'ús del pronom relatiu **ha d'evitar-se** quan li precedisca un article masculí singular o plural (ell/ells). Es podrà substituir per qui o pel genèric “persona”.

Exemple: El que s'haja inscrit deurà pagar unes taxes.

Alternativa no sexista: Qui s'haja inscrit, deurà pagar unes taxes. O bé, “la persona que s'haja inscrit haurà de pagar unes taxes”.

Exemple: Tots els sol·licitants deuran acudir proveïts del seu DNI.

Alternativa no sexista: Totes les persones sol·licitants deuran presentar el seu DNI.

També quan es tracta dels indefinits “un”, “tot”, “algun” i els seus plurals, **se substituiran** pel genèric “persona” per a visibilitzar a la dona o s'aplicarà un procediment que siga igualitari i neutre.

Exemple: Uns es van inscriure i no pagaren taxes.

Alternativa no sexista: Unes persones es varen inscriure i no pagaren taxes.

Exemple: Tots es van inscriure no pagaren taxes.

Alternativa no sexista: Totes i tots es van inscriure i no pagaren taxes.

Exemple: Alguns es varen inscriure i no pagaren taxes.

Alternativa no sexista: Algunes persones es varen inscriure i no pagaren taxes.

Altres formes d'ús del masculí genèric

Després d'un masculí genèric **no deuen utilitzar-se** “del mateix” o “dels mateixos”. **Es substituiran** pel possessiu “el seu” o “els seus” anteposat al substantiu.

Exemple: La normativa es dirigia als sol·licitants i els explicava els deures i obligacions dels mateixos.

Alternativa no sexista: La normativa es dirigia als i les sol·licitants i els explicava els seus deures i obligacions.

En els últims anys, per a algunes professions s'ha creat la paraula amb el sexe contrari, en casos d'ocupacions que tradicionalment estaven ocupats per homes o dones i actualment són professions ocupades per ambdós sexes.



Exemples: hoste/a, regidora/or...

L'ús del substantiu genèric "home" també **és un ús a evitar** ja que posseeix massa atribut masculí com per a representar a un gran col·lectiu, inclús en alguns casos a totes les persones del món. Per això es recomana substituir-lo per paraules i expressions més generals i neutres.

Exemple: Els homes ens hem tornat més egoistes.

Alternativa no sexista: Les persones ens hem tornat més egoistes.

Alternativa no sexista: Els individus ens hem tornat més egoistes.

Alternativa no sexista: Els éssers humans ens hem tornat més egoistes.

Alternativa no sexista: La gent s'ha tornat més egoista.

2.1.2 Altres procediments lingüístics

A continuació es mostren algunes recomanacions que no s'inclouen als apartats anteriors. Com les recomanacions prèvies, aquestes també ajuden a millorar la comunicació, fent-la més inclusiva i igualitària, tenint sempre en compte la visualització dels col·lectius menys representats.

- **La utilització dels substantius genèrics** “criatura”, “persona”, “víctima” i els col·lectius “alumnat”, “ciutadania”, “funcionariat”, “descendència” i “família”, facilitaran l'escriptura sense trencar l'estètica del text.

- És possible també la **utilització de perífrasi**, una forma més llarga per evitar alguna masculinització: en lloc de “els valencians”, que seria sexista, utilitzem “la població valenciana”.

- **Ús de noms abstractes**, utilitzats per a no referir-se a la persona al·ludint al seu càrrec, títol o professió: secretaria, regidoria, alcaldia...

- El desdoblament deu **evitar-se** sempre que siga possible i en el cas d'utilitzar-se s'hauria de procurar l'alternança masculí/femení - femení/masculí.



- Els funcionaris i (les) funcionaries han elaborat el Pla.
- Les funcionaries i (els) funcionaris han elaborat el Pla.

- **Determinants sense marca de gènere** com a substitut de “tots”; utilitzar “qualsevol” o “cada”:

Exemple: Tots els representants dels alumnes hauran de signar el conveni.

Alternativa no sexista: Qualsevol representant de l'alumnat haurà de signar el conveni.

Alternativa no sexista: Cada representant de l'alumnat haurà de signar el conveni.

- **Alternança en l'ordre sintàctic** masculí-femení. A l'hora d'expressar un parell de substantius o noms propis, es sol anteposar sempre l'home a la dona. Per a trencar aquest biaix es recomana anteposar l'estructura masculí-femení pel femení-masculí. Perquè no es considere que donem preferència al gènere masculí en els escrits nomenant-los en primer lloc, hem de variar l'ordre i alterar aquesta preferència.

Exemple: Els fills i les filles han d'implicar-se més en les tasques de la llar.

Alternativa no sexista: Les filles i els fills han d'implicar-se més en les tasques de la llar.

- Cal anar amb compte amb **els duals aparents**. Tot un seguit de paraules amb forma en masculí i femení, però que en canviar de gènere de dona a home, posseeix unes connotacions diferents, amb significats més pejoratius, oferint una imatge més negativa i carregada de prejudicis de la dona malgrat ser el mateix adjectiu o substantiu que s'utilitza amb els homes. Per exemple, un secretari és un alt càrrec de l'Ajuntament. En canvi, quan es parla de una secretària, es pensa en una administrativa amb més freqüència que en un alt càrrec.

- **Cal corregir la asimetria en el tractament** en documents oberts que apareixen, en les formes de tractament, redactats només en masculí. Les dones han de signar o emplenar impresos que solament estan redactats en masculí. És necessari que es corregixquen els impresos, actes de tot tipus, certificats i tot el pertanyent als documents emanats, a fi que no incòrreguen en sexisme.

- En els escrits formals destinats a qualsevol autoritat **s'ha d'evitar l'ús del masculí genèric** sempre que es conega el gènere de la persona que ocupa aqueix lloc d'autoritat, expressant-lo segons siga dona o home, i si es desconeix aquesta dada, usar el nom de la institució a la qual pertany o la forma desdoblada amb barra.



Exemple: referent masculí o femení :

Senyor Secretari General

Senyor Alcalde

Alternativa no sexista: si és home:

Senyor Secretari General

Senyor Alcalde

Alternativa no sexista: si és dona:

Senyora Secretària General

Senyora Alcaldessa

Alternativa no sexista: el nom de la institució quan no es sàpiga el sexe de l'autoritat, o la forma desdoblada:

Secretaria General/Alcaldia

Secretari/a General/Alcalde/a

2.2 Llenguatge igualitari en la comunicació oral

Tant i com ocorre amb la comunicació escrita, **la comunicació oral és també un reflex de la nostra societat** i de com pensa i s'expressa la majoria de la població, és a dir, quina és la imatge mental del món que projecta cada individu. Encara que la comunicació oral pugui parèixer més informal, **no deu ser considerada menys important que la comunicació escrita**, ja que ocupa gran part de la comunicació que es realitza a qualsevol organització. No cal oblidar que un ús inclusiu del llenguatge evita la discriminació, visibilitza al col·lectiu femení i canvia els valors socials impulsant una cultura d'igualtat.

Per a realitzar una comunicació inclusiva s'han d'evitar aquestes situacions:

- Fer acudits denigrants contra les dones o contra els homes.
- Emetre opinions respecte el físic i l'aspecte de les dones.
- Comentaris despectius i sexistes i utilització d'un llenguatge ofensiu on s'esmente a les dones.

A més, es recomana la utilització de les següents recomanacions quan es faça ús de la comunicació oral:

- Incloure totes les persones presents, independentment del seu sexe.
- Permetre que totes les persones puguin expressar la seua opinió, independentment del seu sexe, valorant i tenint en compte aquestes opinions.
- Dirigir-se del mateix mode tant a homes com a dones i evitar expressions com "senyoreta", "bonica", "guapa" així com tòpics com "tots els homes són iguals", o "els homes no poden fer dos coses alhora", donar per fet que totes les dones



volen ser mares o fer al·lusió als dies de menstruació per a justificar certs comportaments femenins.

- **Donar a les dones** la oportunitat de liderar la conversació.
- **Utilitzar el plural “les dones”** per a referir-nos al col·lectiu femení i no el singular “la dona”, ja que la població femenina és diversa, plural en el que no existeix un sol model de dona. De la mateixa manera, **dirigir-se a “els homes”** i no a “l’home”, per les mateixes raons esmentades abans.

2.3 Comunicació iconogràfica igualitària

La comunicació iconogràfica compren les icones, colors i fotografies que, com les paraules que s’escriuen, es pensen i es diuen, tenen també una important càrrega transmissora de gènere.

Les següents recomanacions es formulen per a que la comunicació iconogràfica a les organitzacions siga igualitària:

- **Es deu garantir la paritat** amb el nombre de dones i d’homes que apareixen a les imatges i il·lustracions, és a dir, que apareguen un nombre similar tant de dones com d’homes a les representacions iconogràfiques.
- Es deu **evitar que les imatges reforcen els rols** masculinitzats i feminitzats, per exemple homes enginyers, directius o obreres i dones infermeres, mestresses de casa o en un segon pla.
- Així mateix, es deuen **representar tant a homes com a dones en rols tradicionalment no relacionats amb el seu gènere**, per exemple, dones arreglant un cotxe, amb l’ordinador o jugant al futbol o homes preparant el menjar, cuidant de majors, etc.

- Quan s'utilitzen **icones**, han de ser **neutres** o han d'aparèixer el mateix nombre d'homes que de dones.

- Es recomana la **utilització de colors neutres** i mai identificar-los amb un altre gènere, per exemple es recomana no assignar el color blau quan es parle o representen xiquets/homes i no assignar el color rosa quan es represente o es parle de les xiquetes/dones.

Aquestes recomanacions poden ser aplicades a tots els recursos audiovisuals que es generen a l'entitat com tríptics, manuals, cartells d'esdeveniments, fullets informatius i similars, així com a la pàgina web.



3. Exemples de Vocabulari No Sexista

Comunicats interns i circulars

Expressió sexista	Alternativa igualitaria
Empleats municipals	Personal Municipal Empleades i empleats municipals
Els treballadors	La plantilla
El responsable de la unitat	El/la responsable de la unitat
Els funcionaris	Els/les funcionaris/aries El funcionariat
Els tècnics	El personal tècnic

Denominació de càrrecs, oficines i serveis

Expressió sexista	Alternativa igualitaria
Atenció al contribuent	Atenció a contribuents
Atenció al ciutadà	Atenció a la ciutadania

Ordenances

Expressió sexista	Alternativa igualitaria
Tots aquells usuaris	Totes aquelles persones usuàries
El titular de la llicència	La persona titular de la llicència
Els particulars	Les/els particulars
Certificació firmada por técnico competente	Firmada per personal tècnic competent
Firma del tècnic-inspector	Firma del/ de la tècnic/a-inspector/a
Els menors d'edat	Les persones menors d'edat
El representant legal	El/la representant legal

Instàncies i formularis

Expressió sexista	Alternativa igualitaria
El sol·licitant	El/la sol·licitant
Dades del participant	Dades de la/del participant
Sol·licita ser admés	Sol·licita l'admissió



El firmant	La/el firmant
En	En/Na
El beneficiari	La persona beneficiària

Notificacions i certificats

Expressió sexista	Alternativa igualitaria
A petició de l'interessat	A petició de la persona interessada
Deurà acudir previst de la documentació	Deurà aportar la documentació
Convocatòries	
Els aspirants al lloc	Les persones que opten al lloc Els/les aspirants
Ser espanyol	Tindre nacionalitat espanyola
Estar en possessió del títol de Doctor, Graduat, Diplomata	Estar en possessió de Doctorat, Grau, Diplomatura
Llista d'admesos	Llista de persones admides
Estar inscrit com a desocupat	Estar inscrit/a com a persona desocupada
Estar empadronat	Acreditar l'empadronament

Notes de premsa

Expressió sexista	Alternativa igualitaria
Tots els ciutadans	Tota la ciutadania
Els xiquets i els joves	La població infantil i juvenil
Els majors	Les persones majors, la gent major



Exemples de termes que fan referència tant a dones com a homes (termes neutres).

Adolescència	Voluntariat
Alumnat	Jove
Atleta	Joventut
Autoria	Legislació
Ciudadania	Llicenciatura
Clientela	Model
Competència	Periodista
Conserge	Personal
Coordinació	Plantilla
Delegació	Població
Esportista	Portaveu
Direcció	Presidència
Docent	Professional
Electorat	Professorat
Electricista	Redacció
Estudiant	Secretaria
Família	Terapeuta
Infància	Testimoni
Enginyeria	Tutoria

4. Conclusions

Amb aquest manual pretenem aportar una eina més per a **lluitar contra la discriminació sexista i per raó de sexe**, tractant de fomentar l'ús d'un tipus de llenguatge inclusiu i igualitari que s'adapte millor als nous temps i a l'evolució en matèria social, i així continuar treballant per a aconseguir el nostre objectiu principal: **una societat on existisca una igualtat total entre dones i homes**.

La Mancomunitat i els Ajuntaments adscrits de la Ribera Baixa, com a administracions públiques, han de donar exemple i començar a utilitzar aquest tipus de llenguatge en tots els seus documents oficials, seguint el concepte de transversalitat de la perspectiva de gènere entesa com la integració de la d'ambdós sexes en totes les fases de les polítiques de l'administració pública, amb participació de tota la societat.

En conclusió, aquest manual pretén actuar com a guia per a la conscienciació de la ciutadania per canviar alguns usos del llenguatge molt estesos, que són utilitzats sense tenir consciència real que estan transmetent un missatge sexista, i amb la finalitat de conèixer i utilitzar formes i alternatives per a substituir-los per paraules i expressions amb llenguatge inclusiu.



5. Glossari de termes

Androcentrisme

Visió del món i de les relacions socials, culturals i històriques centrada en el punt de vista masculí, en el punt de vista dels homes.

Estereotips

Imatge o idea acceptada comunament per un grup o societat que, a més, és entesa com immutable.

Feminisme

Corrent de pensament que reivindica la igualtat de homes i dones, tant en capacitats com en drets. El feminisme constata la desigualtat per raó de sexe que condueix a la inferioritat sociocultural de les dones front als homes.

Gènere

Concepte que fa referència a les diferències socials entre homes i dones i que han estat apreses, marcades o pactades per cada societat. Aquestes poden variar amb el temps i poden haver grans diferències amb aquest concepte tant entre cultures com dins de una mateixa cultura.

Igualtat de gènere

Aquest concepte remarca que totes les persones són iguals, amb els mateixos drets i les mateixes obligacions, sense distinció del gènere.

Igualtat d'oportunitats

Aquest concepte remarca que tant dones com homes han de tindre les mateixes possibilitats i oportunitats a totes les esferes de la societat com poden ser la econòmica, la laboral, la educativa, la política, etcètera.

Imatge mental

Representacions visuals d'objectes físics, persones o esdeveniments que ocorren al nostre pensament i que es produeixen condicionats per les experiències prèvies o la cultura que haja tingut cada persona.

Llenguatge no sexista o llenguatge igualitari

Tractament equitatiu mitjançant la paraula o les imatges per a dones i homes, independentment del seu sexe.



Machisme

Actitud de prepotència dels varons respecte a les dones.

Patriarcat

Forma tradicional d'organització social que sol ser la base de desigualtat de gènere. A aquest sistema es dona més importància als homes i a allò considerat masculí. A aquest sistema, els llocs de poder (econòmic, polític, religiós i social) es troben ocupats per varons.

Perspectiva de gènere

Aquest concepte remarca la importància de tindre en compte les relacions entre dones i homes i de ser conscients de la implicació que té tant per a homes com per a dones de qualsevol acció que es planifiqui, ja siga per lleis, polítiques, accions o programes en totes les àrees i en tots els nivells.

Rol de gènere

Les formes de comportar-se assignades de manera tradicional a dones i a homes, perpetuades per la societat.

Sexe

Condició orgànica que diferencia els mascles de les femelles. Són les diferències biològiques i fisiològiques que permeten la reproducció.

Sexisme

Discriminació de les persones per raó de sexe.

Visibilització

Procés de fer visible allò invisible. La visibilització suposa el reconeixement i la revalorització de la història de les dones, del seu paper al món i a la vida.



6. Bibliografia

Buenas prácticas para una comunicación no sexista. 2013. Universitat Politècnica de València.

Comunicación igualitaria. Guía para el uso incluyente del lenguaje, las imágenes y los mensajes en el Ayuntamiento de Irún. (2014) Ajuntament d'Irun.

Glosario de Igualdad de Género. ONU Mujeres. Referència electrònica (en línia): <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>

Glosario de términos de políticas de Igualdad. (2009). Universitat de València.

Glosario de términos relacionados con la trnasversalidad de género. (2007) Universidad de Murcia.

Guia de Comunicació inclusiva i no sexista. (2017). Diputació de València.

Guía de Lenguaje no Sexista (2012). Oficina de Igualdad. UNED.

Llei 9/2003 per a la igualtat de dones i homes de la Comunitat Valenciana. Referència electrònica (en línia): <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-8588>

Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes. Referència electrònica (en línia): https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007



DEPARTAMENT D'IGUALTAT