Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge

Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge

Consell Comarcal del Maresme

Índex

Introducció 5
I- Per què cal fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge? 6
1. Què és el sexisme i la no inclusió en el llenguatge 7
2. Per què l'ús que fem del llenguatge és sexista i discriminatori? 12
2.1 La llengua en sí és sexista i discriminatòria? 12
2.2 D'on ve tot això? 12
2.3 Què hi diu la llei? 15
3. Per què fem un ús excloent del llenguatge envers les persones no heteronormatives? 16
3.1 Diversitat sexual i de gènere 16
3.2 Diversitat familiar 17
3.3 Què hi diu la llei? 18
4. Què volem? 19
II- Per un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en l'administració pública 20
1. Eines i recursos per un ús igualitari del llenguatge 21
1.1. Mites i veritats al voltant del llenguatge inclusiu i no sexista 21
1.2 Igualtat de tracte entre homes i dones en el llenguatge 22
2. Documentació administrativa inclusiva 32
2.1 La diversitat sexual i de gènere en els formularis 32
2.2 Altres recursos 35
2.3 Anuncis de l'administració pública 36
III- Estereotips en el llenguatge 37
1. Estereotips en el llenguatge 38
1.1 Com operen els estereotips? 38
1.2 Conseqüències dels estereotips 39
2. Per un llenguatge lliure d'estereotips 40
2.1 Els estereotips de gènere des d'una perspectiva interseccional 40
2.2 Pautes per un llenguatge lliure d'estereotips 41
IV- Comunicació gràfica i audiovisual igualitària 50
1. Comunicació amb perspectiva de gènere en clau interseccional 51
2. Obligacions de l'administració pública i dels mitjans de comunicació 53
3. Pautes per una comunicació gràfica i audiovisual inclusiva i lliure de sexisme 55
Annexos 58

Introducció

Fa uns anys si haguéssim d'elaborar aquesta guia, molt probablement hauríem enfocat el seu contingut a oferir recursos i eines per un ús del llenguatge que respecti la igualtat d'homes i dones. Avui, però, amb el compromís adquirit pel Consell Comarcal de defensar la diversitat sexual i de gènere, optem per una perspectiva més àmplia que tingui en compte tot l'espectre de la diversitat de persones a les quals ens podem adreçar com a administració pública i amb/i per a les quals treballem.

Per aquesta raó, aquesta guia ha estat feta des d'una perspectiva de gènere en clau interseccional. Així, la primera part de la guia està dedicada a oferir fórmules per incloure tots els gèneres: masculí, femení i no binari, de manera igualitària sempre que sigui possible; la segona part està dedicada a oferir orientacions per canviar els usos que perpetuen estereotips basats en el gènere, l'origen, l'aspecte físic, etc. i la tercera a plantejar pautes per a una representació igualitària i respectuosa de totes les persones en el material gràfic i audiovisual que produïm com a administració pública.

Interseccionalitat: és una perspectiva que permet visibilitzar, analitzar i intervenir en situacions de desigualtat des d'una aproximació complexa, que té en compte els diferents eixos d'opressió que afecten la persona i que actuen de forma interrelacionada.

D'aquesta manera, s'han inclòs els diferents col·lectius que sovint no reben un tracte igualitari en el llenguatge i la comunicació, de la mateixa manera que no solen rebre tracte igualitari en la realitat. Aquests col·lectius són les dones en la diversitat d'eixos d'opressió que les travessen (gènere, classe, origen, identitat cultural, edat, aspecte físic, etc.), les persones no heternomatives (lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals, queers, altres) i les persones d'origen immigrat.

Entenem per llenguatge tot allò que comuniquem de forma escrita o gràfica, de forma curta o extensa. La discriminació pot tenir lloc en la construcció de les frases, com també pot tenir lloc en la tria del vocabulari i les imatges que construïm quan escrivim o quan ens comuniquem (gràfics, vídeos, infografies, etc.).

El Consell Comarcal del Maresme és una administració que implementa polítiques públiques en diferents àmbits, adreçades a la ciutadania de la comarca. Per fer-ho utilitza diferents instruments, eines i material: normativa, projectes i programes, formularis i fitxes, material gràfic, vídeos, etc. Tot aquest material ha de fer un ús igualitari del llenguatge i ha de procurar una presència equitativa i no estereotipada dels diferents col·lectius que componen la ciutadania del Maresme. Aquesta exigència s'ha de projectar igualment respecte a les actuacions del Consell Comarcal del Maresme a nivell intern, com ara, les adreçades al personal al seu servei.

Hi trobareu unes orientacions i uns recursos concrets. Però n'hi han molts més que es poden consultar, en cas de necessitat en la bibliografia, annexa.

I. Per què cal fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge?

1. Què és el sexisme i la no inclusió en el llenguatge

Hi ha qui considera que és una pèrdua de temps rectificar l'ús no inclusiu del llenguatge. La igualtat, diran, s'ha de plasmar en polítiques públiques efectives que corregeixin la discriminació en altres àmbits. L'ús del llenguatge però no només és excloent quan no dona cabuda a totes les persones, sinó que pot arribar a reforçar i a perpetuar fins i tot realitats que ja s'estan canviant.

Malauradament, malgrat els canvis positius (encara insuficients) en la nostra societat en relació amb la igualtat de gènere, l'ús que fem del llenguatge no reflecteix aquest canvi i conserva un biaix de gènere important.

Aquesta part de la guia serà dedicada a mostrar l'ús sexista i no inclusiu que fem del llenguatge.

Imaginem-nos el cas següent,

En l'empresa X, hi treballen una majoria de dones. Tenen una directora, que un dia els envia el missatge següent:

"Benvolguts,
Em plau convidar-vos com a treballadors d'aquesta empresa, incloses les dones de la neteja, a celebrar el Nadal, el dia 20 de desembre a les 14:00 h. Podeu venir acompanyats de les vostres dones.

Signat
Maria Oviedo,
Director de l'empresa X".

Hi ha qui considera que és una pèrdua de temps rectificar l'ús no inclusiu del llenguatge. La igualtat, diran, s'ha de plasmar en polítiques públiques efectives que corregeixin la discriminació en altres àmbits. L'ús del llenguatge però no només és excloent quan no dona cabuda a totes les persones, sinó que pot arribar a reforçar i a perpetuar fins i tot realitats que ja s'estan canviant.

Malauradament, malgrat els canvis positius (encara insuficients) en la nostra societat en relació amb la igualtat de gènere, l'ús que fem del llenguatge no reflecteix aquest canvi i conserva un biaix de gènere important.

Aquesta part de la guia serà dedicada a mostrar l'ús sexista i no inclusiu que fem del llenguatge.

El **masculí genèric** és l'accepció del mot home com a denominatiu de l'espècie humana; de tota persona. Per això s'empra home (i la conseqüent concordança de gènere) com a terme que inclou homes i dones de totes les edats.

Però aquest exemple no només exclou sinó que crea una falsa imatge. Aquesta imatge acaba incidint en la realitat. Veiem com.

Si aquest missatge es publica en la pàgina web de l'empresa i el llegeix una dona, molt probablement pensarà que en l'empresa X hi treballen majoritàriament homes i que les úniques dones que hi treballen, ho fan en el servei de la neteja. Si l'empresa X es dedica a la indústria química, la lectora de la notícia continuarà pensant que aquest és un sector masculinitzat. Si és estudiant, no se sentirà motivada a estudiar química industrial perquè no hi veu referents dones que l'hi engresquin i pensarà que no hi té futur.

Ara, si jo soc la filla, la germana, la veïna o l'amiga d'una de les treballadores de l'empresa X, el missatge em pot frustrar perquè constataria que les dones no rebem reconeixement fem el que fem. O m'enfadaria i presentaria una queixa a l'Institut Català de les Dones perquè hi intervingui. O millor encara, faria arribar una proposta de millora del text a la direcció de l'empresa perquè rectifiqui la comunicació amb el personal.

Més coses, si Nora Toledo, persona que treballa en l'empresa X és una persona intersexual, se sentiria inclòs/a en el missatge?

> **Intersexual**: Persona que neix amb característiques genitals d'home i de dona. Els seus cromosomes no s'adeqüen al model binari XY o XX. També conegudes vulgarment com a "hermafrodites". Normalment, el sexe de naixement de moltes criatures que neixen intersexuals es defineix amb cirurgia. Això sol provocar després disfòria[1] de gènere.

Tampoc, oi? Perquè lingüísticament treballadors vol dir homes treballadors. Nora no és un home.

I si en comptes de treballadors, utilitzem treballadores perquè la majoria de les persones que treballen a l'empresa són dones? S'hi sentiria més inclòs/a?

Tampoc. Anem pensant en fórmules que no incloguin exclusivament el femení i el masculí, sinó també a les persones no heteronormatives i no binàries.

> **Persones no heteronormatives** denominades persones LGBTIQ+ són les persones que tenen orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere no normatius (que no es consideren socialment com a "normals"). Entren en aquest conjunt lesbianes, gais, bisexuals, trans*, intersexuals i altres. Consulteu el glossari

Mentrestant, passem a un altre aspecte de la qüestió.

Tornem al mateix missatge. En l'última frase llegim *"podeu venir acompanyats de les vostres dones"*. Ara suposem que tothom qui treballa en l'empresa X és home. Com hi són representades les parelles d'aquests treballadors? Hi són vistes com a entitats pròpies? Com veieu l'expressió *la dona de...*?

[1] Disgust d'una persona amb les seves característiques físiques que es deriven del sexe del seu naixement.

Percebre les dones només a través de la seva vinculació amb l'home és sexisme. Retrata la dona sempre en posició de subordinació i invisibilitza allò que és, que va més enllà del fet de ser dona de. No dotar de presència a les dones en tot allò que comuniquem és exclusió. No fer-ho perquè són dones, és sexisme.

> **Sexisme** és suposició, creença o convicció que un dels dos gèneres (home-dona) és superior a l'altre en virtut del sexe de naixement. El sexe masculí atorga mitjançant una construcció social superioritat a l'home respecte a la dona. Així el sexisme esdevé un mecanisme de privilegi d'un gènere damunt de l'altre Conceptes i conductes patriarcals que mantenen en situació d'inferioritat i subordinació a la dona. Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes. Un exemple d'aquest sexisme és quan es diu amb un to despectiu: *"Això és cosa de dones"*

Podem al·legar que aquesta no és la intenció de les persones quan escriuen cartes, missatges, informes, etc. Pot ser, però el cas és que les dones ja no s'hi senten identificades i reivindiquen el seu dret a que la llengua les reflecteixi. Les persones no heternormatives tampoc. No fer-ho és discriminació per raó de sexe.

I encara hi ha més, les treballadores que assumeixen el càrrec de la neteja estan citades en la carta com a dones de la neteja. Una expressió que té una gran càrrega sexista i discriminatòria. Les persones que treballen en la neteja han de gaudir del mateix tracte del qual gaudeix la resta del personal de l'empresa. El missatge amunt els havia d'incloure dins del conjunt "treballadors". Però com que primer són dones i segon assumeixen un càrrec gens qualificat estan citades a part. Això denota classicisme en el tracte amb el col·lectiu de treballadores de la neteja. Associar el terme "dones" al terme "neteja" suposa que la neteja és qüestió de dones. La interiorització d'un estereotip com aquest és una de les causes per les quals la neteja és un dels sectors on la gran majoria de qui hi treballa són
dones[2].

El llenguatge és un producte social i històric que influeix en la nostra percepció de la realitat. Condiciona el nostre pensament i determina la nostra visió del món.

Finalment, signar com a director quan s'és directora també és un ús del llenguatge que invisibilitza el paper de les dones en la societat i la seva incorporació al món laboral remunerat i en sectors abans reservats pels homes.

Quin pot haver estat el motiu de posar el substantiu "director" en comptes de "directora"? Hi pot haver moltes possibilitats:

- Usar el nom de funcions en masculí dona més prestigi perquè qui l'exhibeix així gaudeix de més reconeixement i respecte. Coneixeu exemples d'aquests usos del llenguatge, de ben segur. Tècnic de... és una d'aquestes paraules que moltes tècniques fan servir per referir-se la a feina que desenvolupen remuneradament. Més exemples?

[2] Consulteu l'exposició "Dones cuidadores, el pes d'aquelles que sostenen la societat", Consell Comarcal del Maresme https://www.ccmaresme.cat/cuidadores/

- Potser es tracta d'una plantilla de cartes estàndard que la directora es va trobar quan es va incorporar en la feina. Fins i tot al rètol del seu despatx pot posar: Director.

- També pot ser una acció inconscient. Molts dels usos sexistes estan fets inconscientment.

Sigui com sigui, l'ús del masculí genèric en aquesta carta crea una visió masculinitzada d'aquest sector laboral que és la indústria química, del lideratge en les empreses i del paper de les dones en la societat. Això se'n diu **androcentrisme**

> L'**androcentrisme** és una perspectiva. Consisteix fonamentalment en una visió del món parcial que considera que el que han fet els homes és el que ha fet la humanitat o, a l'inrevés, que tot el que ha aconseguit l'espècie humana ho han realitzat només homes. Consisteix, per tant, en l'apropiació per part dels homes del que han fet i possibilitat les dones.

Els exemples analitzats amunt, segur que no reflecteixen del tot l'ús que fem del llenguatge en l'administració pública. Hi ha cada cop més consciència igualitària i la discriminació en la comunicació pot no ser tan flagrant. Bo i això, caiem més del que en som conscients en usos encara discriminatoris i sexistes. Es tracta de prestar atenció i incorporar paulatinament recursos que reflecteixen els nostres valors, els de la igualtat i la no discriminació. És un exercici de presa de consciència i d'autorevisió que ens ajudarà a nivell professional com també personal.

Alguns exercicis per detectar les formes lingüístiques a través de les quals es manifesta el sexisme en l'àmbit de l'administració.

- Què ens sona més?
Consellers i conselleres? O consellers?
Regidors i regidores? O regidors?

- En cas que ens sonessin les dues formes (masculina i femenina), quina va sempre per davant?
Consellers i conselleres? O conselleres i consellers?
Regidors i regidores? O regidores i regidors?

- A què fan referència en la nostra ment aquestes parelles de paraules?
Secretari / secretària.
Personatge públic / personatge pública.
General / generala.

- Amb qui associem aquests oficis (amb dones o amb homes)?
Agent d'igualtat, neteja de les instal·lacions, manteniment de l'edifici, consergeria, presidència, informació i atenció a les dones, gestió de residus, administració (l'ofici), assistència social.

- Qui de nosaltres no diu:
"Els professionals" per referir-se a professionals dones?

- Oi que diuen que el masculí ho engloba tot? Ens imaginem aquestes frases a la inversa?
En l'acte hi havia molts consellers, i també les dones.
En l'acte hi havia molts consellers, i també els homes.

Agent municipal femení lesionat en acte de servei
Agent municipal masculí lesionat en acte de servei.

2. Per què l'ús que fem del llenguatge és sexista i discriminatori?

2.1. La llengua en sí és sexista i discriminatòria?

La llengua no posseeix en la seva essència característiques sexistes, racistes ni ideològiques. Però sí reflecteix plenament la cosmovisió d'una societat, és a dir, la seva manera d'entendre el món i les relacions humanes, per mitjà de la construcció de conceptes. El sexisme i l'exclusió no estan en la llengua, estan en l'ús que en fem.

L'ús que fem del llenguatge és un reflex de les relacions de poder en la societat. Aquestes estan marcades per la tradició heteropatriarcal, androcèntrica i eurocèntrica imperant que legitima la infravaloració i la discriminació de les persones per raó de gènere, sexe, origen, classe social, aspecte, etc. Considerar que la humanitat ha evolucionat gràcies només als homes heterosexuals i blancs, implica que la resta de col·lectius seran invisibilitzats i infravalorats en el nostre llenguatge. La societat ha evolucionat, les dones han assumit rols de gènere tradicionalment masculins i la seva petjada en diferents àmbits de la societat i camps del coneixement és més que evident. Això, però, no ha tingut incidència en el llenguatge fins que les mateixes dones i moviments feministes ho van advertir. Hem tingut la capacitat d'incorporar paraules provinents d'altres idiomes, terminologia informàtica, accepcions i neologismes però sovint es critica el llenguatge inclusiu perquè qüestiona, entre altres, l'ús del masculí genèric.

En un altre ordre de les coses, continuem emprant imatges estereotipades de les dones i de les persones amb identitats de gènere, aspectes, capacitats funcionals i identitats culturals diferents. Responem, moltes vegades sense ser-ne conscients, als mandats heteropatriarcals que consideren a les persones blanques, heterosexuals, homes i amb cossos i funcionalitats normatives com normals i a la resta com a anormals i per conseqüent marginals. D'aquesta manera, exercim discriminació vers no només les dones, sinó també vers les persones no heteronormatives (Lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals i queers), les persones d'origen immigrat, les persones amb discapcitat, les persones amb cossos diferents, etc.

2.2. D'on ve tot això?

La presència de les dones en la història de la humanitat ha passat gairebé desapercebuda per l'ús que fem del llenguatge. Així, el llenguatge ha estat emprat com un mecanisme per invisibilitzar a les dones com a polítiques, economistes, agents culturals, científiques, pensadores, etc[3].

3. Podeu consultar *"Elles, 65 dones oblidades de la història"*, publicació de l'Institut Català de les Dones o consultar *Dones Sàpiens*, un espai web de la revista Sàpiens dedicat a les dones oblidades de la història.

Començant per l'àmbit familiar, trobem desigualtat en l'interès que capten homes i dones per part de l'entorn mitjançant el llenguatge. L'home rep més protagonisme i reconeixement i està més esmentat. Aquesta imatge que es construeix de l'home sent encara nen serveix de model de referència per a la resta de nens (que després esdevenen homes).

Les dones en canvi des que són nenes no gaudeixen del mateix nivell d'interès, protagonisme i reconeixement i per conseqüent existeixen menys en l'ús que fem del llenguatge. La imatge que se'n construeix també serveix de model de referència per a la resta de nenes (que després esdevenen dones).

"No es neix dona, s'esdevé."

Simone de Beauvoir[4]

Aquesta presència i aquests reconeixements i protagonisme diferenciats transcendeixen l'àmbit familiar a d'altres que consoliden i perpetuen aquesta desigualtat de manera que impregna totes les estructures de la societat. L'ús que fem del llenguatge respon així a aquesta diferenciació inicial i als rols assignats a cada persona en néixer, en funció de si se la considera nen o nena.

El gènere és una construcció social, no natural ni inherent a la persona. La persona pot néixer mascle, femella o intersexual i el sistema s'encarrega a través de diverses estructures: educació, ensenyament, cultura,... d'assignar-li uns determinats rols. Si se l'identifica com a nen se li assignaran rols i característiques considerades de nen i si se l'identifica com a nena, se li assignaran rols i característiques considerades de nena.

Els rols de gènere venen acompanyats de característiques que les dones hereten, i esdevenen estereotips i tòpics. Aquests són alguns:

Home	Dona
Fort	Feble
Valent	Poruga
Actiu	En espera
Heroi	Protagonista secundària
Astut	Ingènua
Agressiu	Delicada

D'aquí ve la diferenciació feta per les teories feministes, entre el sexe (que es veu en néixer la persona) i el gènere (que és el que les persones assignen a les criatures).

4. Simone de Beauvoir va ser una escriptora i filòsofa existencialista i feminista francesa. És autora, entre altres, del llibre *"El segon sexe"*.

L'ús de la llengua és sexista perquè la cultura que reflecteix aquesta llengua ho és i, a la vegada, la cultura tendeix a conservar els trets sexistes perquè la llengua afirma aquesta condició **Es tracta d'un cercle viciós que cal trencar en pro de la igualtat i els drets humans.**

Exemples d'usos sexistes i androcèntrics del llenguatge:

L'ús indiscriminat del masculí genèric per referir-se a totes les persones:

- **Substantius en masculí**: els usuaris, els treballadors, els consellers,...
- **Masculinització sistemàtica dels càrrecs de representació i participació**: secretari de la comissió, membre del grup de treball, directors de l'àrea, etc.

Preferència en l'ordre de presentació:

Consisteix en anteposar per norma, i sense justificació gramatical, el terme masculí al femení.
Exemple: el director i la directora de comunicació van presentar el programa.

Duals aparents:

Ús d'adjectius i noms amb diferent valor semàntic en funció de si es refereixen a homes o a dones. Així tenen significat diferent: secretari que designa un alt càrrec i secretària que es refereix a qui exerceix funcions administratives. O parell de termes on el femení té un significat inferior o negatiu respecte al masculí, així:

Home públic / dona pública
Individu / indivídua
General / generala

Asimetries en el tractament:

- Ús de formes asimètriques per nombrar categories, llocs de treball, etc., fent servir el masculí de manera general excepte quan es tracta de categories o llocs de treball usualment feminitzats:

Exemple: Metges, directors, responsables, tècnics, etc. / Però infermeres, administratives, secretàries, etc.[5]

- Tractament diferenciat en la qualificació de les persones en funció de la seva pertinença a un sexe o a un altre, associant al sexe masculí les característiques humanes més properes a la força física, a la feina intel·lectual o al món laboral, mentre que en relació al sexe femení es consideren qüestions referides als sentiments, a l'estètica o al món domèstic.

Exemple: L'àrea de promoció econòmica l'integren un economista i quatre dones. / Van participar destacats regidors i una elegant consellera.

- Es pressuposa que els subjectes a què es fa referència són d'un sexe concret.

Exemple: L'assegurança cobreix als afiliats i les seves cònjuges. / Parlem de mares o de famílies amb fills a càrrec, esmentem molt poc els pares i no esmentem quasi mai les filles.

5. El DIEC recull el substantiu "assistent" com a substantiu sense gènere, però la majoria de les persones encara diuen: assistenta.

- Ús de formes de tractament i cortesia que presenten la dona en relació de dependència respecte a l'home.

Exemples: el Sr. Normand i la seva esposa; el Sr. Fraire i la senyoreta Rosa.

- Ús només del cognom per parlar d'un home, mentre que quan es parla d'una dona s'utilitza o bé només el nom, o bé el nom i el cognom, o bé el cognom precedit de l'article femení "la".

Exemple: Han assistit els Mateu. Han participat els senyors Mateu. Tant Miquel com la Norma. El Dr. Bruno i la seva secretària, l'Aina.

Denominació sexuada:

- Utilitzar el substantiu genèric "dona" acompanyat d'una altra qualitat que redunda en la seva condició sexuada.

Exemple: "Les dones treballadores" en lloc de "les treballadores".

- Utilitzar la fórmula "home/dona" malgrat existeixi la forma específica per referir-nos a la dona.

Exemples: Els regidors, homes i dones, d'aquest ajuntament.

- Referir-se a les dones com a un col·lectiu diferenciat dins la societat, com si formessin part d'altres col·lectius o altres grups amb característiques i condicions específiques:

Exemple: Van assistir treballadors, aturats, dones i sindicalistes. / Les dones de la neteja.

2.3. Què hi diu la llei?

L'administració pública té l'obligació de promoure un ús igualitari del llenguatge. La Llei d'Igualtat entre homes i dones de Catalunya (Llei 17/2015) estableix que l'administració pública ha de promoure un "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. 3.

3. Per què fem un ús excloent del llenguatge envers les persones no heteronormatives?

3.1. Diversitat sexual i de gènere

Abans hem dit que les persones en néixer no necessàriament són nenes o nens. Aquesta és una projecció sociocultural que fan les famílies i la societat. Les persones en néixer són mascle, femella o intersexual. Les criatures reben una assignació de gènere (nen o nena sense entremig), de rols i de característiques, abans que elles en siguin conscients. Però hi ha persones que en algun moment de la seva vida no s'identifiquen amb el gènere que se'ls va assignar (nen o nena), amb els rols, amb les característiques o amb tot plegat.

Sent tan rígides les fronteres instaurades per la societat entre allò que és acceptable com a femení i allò que és acceptable com a masculí, les persones de petites poden resignar-se a allò assignat o no resignar-s'hi. Això pot donar-se en relació amb la identitat de gènere (com es considera: nen, nena o ni nen ni nena) o en l'expressió i rols de gènere (adoptar comportaments i rols marcats per la masculinitat o la feminitat). I més tard (o més d'hora), poden també descobrir que tenen orientació afectivo-sexual a sexes que no sempre són oposats al seu (orientació homosexual, bisexual, pansexual, ...) o que no tenen cap orientació sexual (asexuals).

Orientació sexual, orientació sexoafectiva: Atracció afectiva i sexual per una altra persona o persones. Es recullen com a orientacions principals: homosexual, heterosexual i bisexual.

Identitat de gènere: Concepció del gènere que té la pròpia persona. Com s'identifica i quins rols socials adopta. No té perquè coincidir amb el sexe o amb l'orientació afectivo sexual.

Expressió de gènere: Comportament social de la persona, com es presenta al món, sigui quin sigui el seu sexe i identitat de gènere.

Fins al binarisme... i més enllà			
Sexe	Femella	Mascle	Intersexual
Gènere	Dona	Home	Transsexual
Expressió de gènere	Femenina	Masculina	Transgènere
Desig	Hetero	Hetero	Homosexual, bisexual, pansexual...

Aquesta transgressió de rols, de característiques i d'orientacions afectivo-sexuals té el seu cost, perquè amenaça l'ordre establert i sobretot la masculinitat hegemònica. Les persones no heterosexuals (anomenades LGBTIQ+) van haver de lluitar molt per aconseguir el reconeixement legal i social del seu dret a la diversitat sexual i de gènere. Gràcies a aquesta lluita, anem cada cop més integrant "categories" i conceptes que abans ens semblaven estranys:

Glossari LGTBI+

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

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

Bisexual: Persona que sent atracció sexual i afectiva per homes i dones.

Intersexual: Persona que té un conjunt de variacions en les característiques sexuals que no encaixen completament amb la noció tradicional d'home i de dona. No es tracta d'una patología.

Transgènere (en anglès transgender): Inclou: persones amb disconformitat de gènere (se les ha considerat socialment d'un gènere però elles se senten de l'altre), persones transsexuals (que han fet la reassignació de sexe) i/o aquelles que no s'identifiquen exactament ni amb un home ni amb una dona, tant si han triat fer canvis en els seus cossos com no.

Transsexual: Persona transgènere que se sent del gènere contrari a aquell que li va ser atribuït en néixer segons les seves característiques biològiques. Desitgen fer una transició cap al gènere amb el qual s'identifiquen mitjançant intervenció mèdica (reassignament de sexe) o altres intervencions. Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual i afectiva concreta (una persona transsexual pot ser gai, lesbiana, heterosexual o bisexual).

- **Home transsexual**: Persona que neix amb òrgans genitals i biològics del sexe femení, però se sent identificada amb el gènere masculí.
- **Dona transsexual**: Persona que neix amb els òrgans genitals i biològics corresponents al sexe masculí, però se sent identificada amb el gènere femení.

Trans*: transsexual i/o transgènere.

Gènere fluid: Persona amb identitat de gènere i orientació sexual inclassificable i canviant.

Queer: Persona que no admet la divisió binària tradicional dels gèneres i no accepta identificar-se amb un determinat gènere o amb una determinada orientació sexual.

3.2. Diversitat familiar

A conseqüència de l'assignació heteronormativa dels gèneres, donem per suposat que la persona és home o dona, si té progènie és mare o pare, si és mare sense parella li posem soltera, i suposem que la família està composta per com a mínim una persona progenitora.

Però avui en dia els vincles familiars són molt diversos. Per això hem de crear una nova nomenclatura que s'adapti al gran ventall de diversitat familiar que tenim. Hem de poder parlar de famílies monoparentals, monomarentals, homoparentals (dues mares o dos pares), mixtes o de pares i mares separades, de famílies enllaçades formades per membres de diferents famílies, famílies acollidores o adoptives. La relació entre la gent adulta i la gent jove dins una família pot ser d'afinitat i no necessàriament de vincle sanguini.

3.3. Què hi diu la llei?

El parlament de Catalunya ha aprovat la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta llei ve a donar resposta a col·lectius que pateixen opressions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La referida llei té per objecte "establir i regular els mitjans i les mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències" (article 1.1).

En allò referit al llenguatge, la llei ofereix el marc jurídic per trencar el tradicional concepte binari de les categories "dones/femení" o "homes/masculí", admetent una realitat més complexa i diversa. L'article 23.1 de l'esmentada Llei regula que "en l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l'àmbit educatiu i universitari, s'han d'establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen, encara que siguin menors d'edat". Per altra banda, la Llei 3/2007, de 15 de març estableix el procediment per a dur a terme la rectificació registral de la menció del sexe de les persones en el Registre. La Instrucció 1/2019, ve a corregir la discriminació existent en els formularis de l'administració pública instant a la inclusió de la diversitat sexual i de gènere. Més endavant veurem com s'ha d'aplicar la instrucció.

El nostre compromís amb la igualtat de gènere i la igualtat d'oportunitats ha de reflectir-se en allò que comuniquem. No sempre serà fàcil. Però sempre que puguem hem de fer un ús el màxim d'inclusiu possible del nostre llenguatge.

4. Què volem?

No es tracta de crear un llenguatge nou, sinó d'usar millor el que tenim sense discriminar ni excloure a ningú.

Volem que el nostre llenguatge reflecteixi els nostres valors: igualtat, inclusió i no discriminació.

Aquestes són unes quantes eines per aconseguir-ho.

Som-hi!

II. Per un ús no sexista i inclusiu del llenguatge en l'administració pública

1. Eines i recursos per un ús igualitari del llenguatge

Tot i que cada servei empra termes específics relacionats amb el seu àmbit de treball, hi ha una terminologia comuna a tota l'administració pública. Una de les característiques del llenguatge administratiu és la formalitat. És a dir que tots els textos han de ser neutres i impersonals. Cosa que reforça la necessitat d'un llenguatge inclusiu, sempre que sigui possible. L'ús freqüent assenta la norma i crea l'hàbit.

Aquesta part de la guia serà dedicada a oferir eines i recursos per fer un ús igualitari del llenguatge.

1.1. Mites i veritats al voltant del llenguatge inclusiu i no sexista

Hi ha molts mites que qüestionen l'eficàcia i la legitimitat de l'ús igualitari del llenguatge. Aquests en són alguns:

Fals	Cert
Va en contra del principi d'economia del llenguatge.	1. Si hem de fer més llarg un text perquè sigui més inclusiu, ho fem. 2. Tenim molts recursos per evitar carregar els textos, sense ser excloents. 3. L'economia del llenguatge només té sentit si el text presenta una expressió adequada i no ambigua.
Dificulta la comprensió.	Si utilitzem adequadament els recursos lingüístics, el text s'entendrà fàcilment i connectarà millor amb les persones destinatàries perquè reflecteix la realitat.
L'ús de termes genèrics o neutres despersonalitza a les persones.	Aquesta percepció és cultural i subjectiva i no justifica un ús excloent i discriminatori del llenguatge.
Hi ha altres prioritats en el camí cap a la igualtat.	El llenguatge influeix en els comportaments i conductes personals i col·lectives. Canviar-ne l'ús és un pas més cap a la igualtat entre persones.
No hi ha mala intenció, per tant no és necessari.	Els efectes són els mateixos: la invisibilització i la perpetuació d'estereotips sexistes i discriminatoris

1.2. Igualtat de tracte entre homes i dones en el llenguatge

Desdoblament de gènere

Per incloure a la dona en el llenguatge i acabar amb l'ús del masculí genèric, es va recórrer àmpliament a l'estratègia del desdoblament sigui amb la inclusió de la paraula sencera o amb l'ús de les barres: doctor/doctora, doctor/a.

Els desdoblaments però no sempre són l'estratègia més idònia per moltes raons:

- No són del tot inclusius ja que no inclouen a les persones no binàries, que no es consideren ni homes ni dones.
- No permeten la formalitat i la senzillesa que el llenguatge administratiu requereix.
- A vegades poden crear confusió.

Per tant, abans de recórrer als desdoblaments, primer hem d'esgotar altres estratègies més inclusives i més eficients com els substantius genèrics, els col·lectius, la reformulació de la frase, etc. Així garantim un ús igualitari del llenguatge sense denominació de sexe i alhora fem servir un llenguatge senzill, clar i respectuós amb la diversitat sexual i de gènere. Tenim un ventall molt ampli d'estratègies que s'adeqüen a cada text i a cada context comunicatiu.

Substituir els càrrecs, oficis, professionals i titulacions per noms d'organismes, serveis o unitats administratives

Si ens adrecem a una persona de la qual sabem el gènere hem d'emprar el càrrec conforme al gènere de la persona: director/directora. Quan no ens adrecem a la persona en concret (a la consellera, a la gerent, a la directora que coneixem), convé utilitzar el nom genèric del càrrec. Així parlaríem d'organismes, àrees, unitats o serveis en comptes de parlar de les persones que assumeixen aquests càrrecs. Aquest recurs compleix vàries funcions:

- Inclou a tots els gèneres: home, dona i persona no binària
- Ajuda a preveure canvis en el càrrec quan aquest no l'assumeix la mateixa persona, per sempre.
- Serveix en documents que han de ser vàlids a llarg termini.
- Compleix amb la formalitat que caracteritza el llenguatge administratiu.

En comptes de dir	Podem dir
President	Presidència
Gerent	Gerència-gerent sense article
Alcalde	Alcaldia
Tècnic de...	Servei de ..., Unitat de..., etc.
Director	Direcció

Tant en textos no tancats, normatius o legals com en rètols de despatxos, farem prevaldre els òrgans a les persones. Ho hem de fer també amb els documents administratius, les sol·licituds o els oficis. Aquests s'han d'adreçar a l'òrgan, centre o unitat administrativa i no a la persona, excepte la petició que per força s'ha de dirigir a una persona.

Ús de col·lectiu

Quan no ens adrecem a una persona concreta de la qual coneixem el gènere, millor utilitzar substantius invariables.

Forma NO inclusiva	Forma SÍ inclusiva
Els treballadors	El personal, la plantilla
Els regidors	La corporació
Alcaldes i regidors	Autoritats municipals
Consell d'alcaldes	Consell d'Alcaldies
Els alumnes	L'alumnat
Els funcionaris	El funcionariat
Els nens	Els infants
Els ciutadans	La ciutadania
Els representants dels treballadors	La representació sindical o la representació del personal

Exemples:

Forma NO inclusiva	Forma SÍ inclusiva
La inauguració de la sessió anirà a càrrec del president	La inauguració de la sessió anirà a càrrec de presidència
El tribunal està integrat per: el president, el secretari i els vocals	El tribunal està integrat per: el presidència, el secretariat i les vocalies
El càrrec de president del tribunal serà exercit per la persona responsable de Recursos Humans.	La presidència del tribunal serà exercida per la persona responsable de Recursos Humans.

Si ens referim a una persona en concret de la qual si sabem el gènere, utilitzem el càrrec personal.

Exemple:

La inauguració de la sessió anirà a càrrec del president Jordi Álvarez.

Tot i així, aquesta estratègia interessant no sempre serveix, com és en aquests casos:

No és recomanable substituir:	Per
Els alcaldes i les alcaldesses del Maresme centre han signat un acord	Les alcaldies del Maresme centre ha signat un acord
Els presidents i les presidentes dels clubs de futbol s'han reunit avui	Les presidències dels clubs de futbol s'ha reunit avui.

Quan és el cas usem el nom del càrrec: alcalde-alcaldessa, presidenta-president, etc., sempre procurant buscar fórmules per incloure les persones no binàries.

Inclou home i dona	Inclou home, dona i no binari
Els alcaldes i les alcaldesses del Maresme Centre han signat un acord.	Les persones que assumeixen el càrrec d'alcaldia al Maresme Centre han signat un acord.
Els presidents i les presidentes dels clubs de futbol s'han reunit avui.	Avui s'han reunit les persones que assumeixen el càrrec de presidència als clubs de futbol.

A vegades no trobarem noms col·lectius, ens caldrà buscar altres estratègies (que veurem més endavant) o recórrer al desdoblament: Els consellers i les conselleres, les tècniques i els tècnics, els professionals i les professionals, etc.

Altres col·lectius que ens poden ser d'utilitat:

Masculí genèric	Col·lectiu
Els voluntaris	El voluntariat
L'associació de pares i mares	L'associació de famílies
Els homes (en referència a l'ésser humà)	Les persones, la humanitat
Els empresaris	L'empresariat
Els veïns	El veïnat, la comunitat, el poble
Els ciutadans	La ciutadania, la població, el poble

Masculí genèric	Col·lectiu
Els espectadors	El públic
Els pagesos	La pagesia
Els estudiants	L'estudiantat
Els professors	El professorat

Substantius sense gènere

Hi ha substantius que designen els diferents sexes i gèneres: sol·licitant, representant, estudiant. Els hem d'utilitzar amb estratègies complementàries:

Treure'n el determinant:
Els sol·licitants de la beca de menjador Maria Estrada i Pau Vermejo han presentat la documentació requerida.

Maria Estrada i Pau Vermejo, sol·licitants de la beca de menjador, han presentat la documentació requerida.

Introducció d'altres elements:

Com a...
El sol·licitant de l'ajuda de lloguer David Fernández al·lega que no ha rebut la resolució de la seva sol·licitud.

Com a sol·licitant de l'ajuda de lloguer, David Fernández al·lega que no ha rebut la resolució de la seva sol·licitud.

Per què hem necessitat substituir el determinant "el" en aquesta frase, malgrat que el subjecte és David Fernández?

Qui...
Acord signat pels representants de l'empresa.

Acord signat per **qui** representa l'empresa.

L'ús de la paraula "persona"

El terme persona permet que el llenguatge sigui inclusiu amb tots els gèneres: home, dona i no binari.

Quan sabem que la persona amb qui tractem és home o dona i que s'identifica com a home o com a dona hem de fer servir la forma corresponent al gènere en qüestió:
- L'interessat Antoni Planell.
- La interessada Núria Santvi.

No podem utilitzar "L'interessat:..." quan sabem que es tracta d'una interessada.

Si es tracta d'un formulari estàndard, la forma més idònia i inclusiva és: **Persona interessada.** Utilitzar el substantiu "persona" seguit de l'adjectiu dona cabuda a tothom: home, dona i no binari.
- La persona beneficiària, la persona adulta, la persona afectada, la persona signant, la persona responsable, etc.

- Les persones usuàries, les persones associades, les persones seleccionades, les persones candidates, les persones emprenedores, etc.

Masculí genèric	Desdoblament	Forma inclusiva
L'usuari	La usuària	La persona usuària
Llistat d'admesos i exclosos en la prova de català	Llistat d'admesos/ses i exclosos/ses en la prova de català	Llistat de persones admeses i excloses en la prova de català
Els beneficiaris de l'ajut de lloguer	Els beneficiaris i les beneficiàries de l'ajut de lloguer	Les persones beneficiàries de l'ajut de lloguer
Els adolescents	Els adolescents i les adolescents	Les persones en edat d'adolescència

Ara bé, en alguns càrrecs, oficis, ... la paraula persona pot crear confusió.No podem utilitzar "les persones conselleres" per referir-nos a consellers i a conselleres. Si la paraula PERSONA va seguida de substantiu, tampoc la podem utilitzar.

✗ Marc Ribes és enginyer.

✗ Marc Ribes és una persona enginyera.

En tot cas, podem dir:

✔ Marc Ribes assumeix el càrrec d'enginyeria.

Resulta feixuc però és més clar i també inclusiu. Els adjectius també s'han de concordar amb el substantiu, quan s'escau:

Forma NO inclusiva	Forma SÍ inclusiva
L'enginyera Laura Sandoval, tècnic de gestió.	L'enginyera Laura Sandoval, tècnica de gestió.
L'advocada Fatima Bouali, especialitzat en Dret de la Família.	L'advocada Fatima Bouali, especialitzada en Dret de la Família.

L'ús de la paraula "personal"

Afortunadament podem presumir que fem ús ampli de la paraula PERSONAL quan ens referim al conjunt de persones que treballen en una administració, una oficina, una empresa o que ocupen un càrrec.

Personal pot ser inclús millor que treballador. Treballador o treballadora pot significar persona que treballa, o persona que treballa en qualitat assalariada.

Becaris	Personal becari
Funcionaris	Personal funcionari
Administratius	Personal administratiu
Formadors	Personal formador
Interins	Personal interí
Polítics	Personal polític

En el cas del singular, dependrà de com s'identifica la persona a la qual ens referim:

Dona: Hem enviat la nòmina a la treballadora Mònica T.
Home: Hem enviat la nòmina al treballador Ferran B.
No binari: Hem enviat la nòmina a Mar S. que treballa a....
Exemples:

Altres paraules salvadores

Part

Masculí genèric	Forma inclusiva
La jutgessa exigeix al demandant complir la sentència	La jutgessa exigeix a la part demandant complir la sentència
L'arrendatari ha signat el contracte de venta	La part arrendatària ha signat el contracte de venta
Drets i deures del denunciat	Drets i deures de la part denunciada
El sol·licitant del fraccionament del deute ha d'al·legar motius que ho justifiquen	La part sol·licitant del fraccionament del deute ha d'al·legar motius que ho justifiquen

Equip

Masculí genèric	Forma inclusiva
Els psicòlegs	L'equip de psicologia
Els metges	L'equip mèdic
Els directors	L'equip directiu
Professors	Equip docent

Desdoblament de gènere

Quan no trobem fórmules més inclusives hem de recórrer al desdoblament de gènere afegint la forma femenina de les paraules masculines o mitjançant les barres. La forma femenina permet incloure a les dones quan les persones a qui ens adrecem o de les quals parlem són dones i homes. No podem dir "regidors" quan el col·lectiu al qual fa referència el terme està compost d'homes i de dones.

Avui en dia, els femenins de les paraules masculines s'empren de manera freqüent i la majoria no transgredeixen les normes gramaticals. S'ha de convertir el masculí en femení correctament, no només afegint-hi "a" al final[6] .

Masculí	Femení
Director	Directora
Advocat	Advocada

6. Consulteu el Termcat davant de qualsevol dubte.

Masculí	Femení
Metge	Metgessa
Síndic	Sindica
Consellera	Consellera
Secretari	Secretària*[7]
Enginyer	Enginyera

Quan la forma femenina de la paraula no es troba al diccionari, podem afegim un article femení. Costa de creure però es fa poc.

Masculí	Femení
El fiscal	La fiscal/una fiscal/aquella fiscal
El gerent	La gerent/dues gerents
El cap	La cap/alguna cap

Tinguem en compte que quan un masculí genèric oculta a les dones, és més convenient repetir els dos gèneres.

Exemple:
Els regidors d'Educació i de Serveis Socials han signat un acord important.

Si sabem que en el cas de Serveis Socials són regidores, haurem de visibilitzar-ho amb el desdoblament:

✔ Els regidors d'Educació i les regidores de Serveis Socials han signat un acord important.

Un altre exemple:

✘ El consell d'alcaldes del Maresme va comptar amb la participació de tots els alcaldes de la comarca.

Com que sabem que tenim alcaldesses i alcaldes al Maresme, la frase hauria de ser:

✔ El Consell d'alcaldies del Maresme va comptar amb la participació de tots els alcaldes i de totes les alcaldesses de la comarca.

Compte!
Quan utilitzem els desdoblaments, fem-ho amb els criteris següents:

Procurem que el masculí NO precedeixi sempre el femení. Variem l'ordre: els tècnics i les tècniques, les professionals i els professionals, els regidors i les regidores, les conselleres i els consellers, etc.

7. L'ús social del terme en femení "secretària" fa referència exclusivament a la treballadora que "està al servei d'una altra per a redactar-li la correspondència, transcriure per ella cartes, memòries, etc.-definició DIE-", i no pas a la treballadora que assumeix el càrrec de secretariat que "està encarregada d'estendre les actes, donar fe dels acords, redactar les memòries, custodiar els documents i escriure la correspondència-definició DIE"- o com a alt càrrec de govern. Representació d'un partit, etc.

Alguns desdoblaments es poden evitar: En comptes de: el funcionari o la funcionària encarregat/da del servei Escrivim: la persona encarregada del servei, la direcció del servei, qui s'encarrega del servei.
Concordança en les formes dobles: Si el substantiu és variable en gènere, el determinant també s'ha de desdoblar: El regidor i la regidora Però si el text resulta feixuc, es desdobla només el substantiu: El regidor o regidora, el/la regidor/a Quan hi ha adjectiu, podem variar l'ordre: La regidora o regidor delegat, el veí o veïna guanyadora
Si l'adjectiu que acompanya el substantiu no és variable, no cal repetir-lo El director o directora general serà qui coordinarà el grup de gestió.
En les formes dobles el verb es manté en singular: L'alcalde o alcaldessa que ha de presidir l'acte

Més recursos:

Canviar la redacció

Podem canviar la redacció i buscar altres expressions per millorar el text i aconseguir que sigui més inclusiu i més comunicatiu. Ometre determinants i paraules, sobretot quan no ens adrecem a cap persona ni sabem el seu gènere.

Ometre el determinant:

✗ **Els** professionals dels serveis que fan atenció al públic han manifestat el seu desacord amb les noves mesures.

✓ Professionals dels serveis que fan atenció al públic han manifestat el seu desacord amb les noves mesures.

Ometre una paraula:

✗ Cal adreçar-se **al tècnic** de Recursos Humans.
✓ Cal adreçar-se a Recursos Humans.

✗ La denúncia l'han de resoldre **els membres** del grup gestor[8].
✓ La denúncia l'ha de resoldre el grup gestor.

✗ El projecte ofereix **als usuaris** una resposta diferent.
✓ El projecte ofereix una resposta diferent.

Altres exemples:

Frases i perífrasis	- Benvinguts i benvingudes. - La Sra. Svitlana i el Sr. Enric Lopez han estat premiats. - Dades del signant de l'imprès.	- Us donem la benvinguda. - La Sra. Svitlana Alexandrovna i el Sr. Enric Lopez han rebut el premi. - Dades de qui signa l'imprès.

8 Tot i que "membre" és neutre, l'article masculí que l'acompanya associa en el nostre imaginari les persones, a les quals fa referència als homes.

Adjectius invariables	- Informe del metge. - Sentència del jutge. - Règim dels funcionaris. - Programa per a nens.	- Informe mèdic. - Sentència judicial. - Règim funcionarial. - Programa infantil.
Indefinits asexuats	- Tots els membres. - Els altres membres. - Autoritzat per.	- Qualsevol membre. - La resta de membres. - Amb autorització de.

Reformulació de l'oració

Canvi de subjecte:

✗ Els directors de les àrees convoquen a una reunió per explicar canvis en l'organització.
✓ Les direccions de les àrees convoquen una reunió per explicar canvis en l'organització.

✗ Els treballadors del Consell Comarcal del Maresme constaten un augment en la temperatura de les instal·lacions.
✓ Al Consell Comarcal del Maresme, es constata un augment en la temperatura de les instal·lacions.

✗ Els arenyencs celebren la 20ena edició del Calamarenys.
✓ Arenys de Mar celebra la 20ena edició del Calamarenys.

✗ Els maresmencs presenten una taxa d'atur elevada.
✓ Al Maresme hi ha una taxa d'atur elevada.

Utilització d'estructures impersonals:

✗ Els regidors presentaran la proposta d'acord sobre el canvi climàtic.
✓ Es presentarà la proposta d'acord sobre el canvi climàtic.

✗ El sol·licitant haurà d'emplenar el formulari.
✓ Cal emplenar el formulari, s'ha d'emplenar el formulari, empleneu el formulari.

Pronoms sense marca de gènere:

Forma NO inclusiva	Forma SÍ inclusiva
L'usuari que sol·licita la beca no ha de pagar cap taxa.	**Qui** sol·licita la beca no ha de pagar cap taxa.
Els ciutadans que vulguin participar en les eleccions s'han de donar d'alta al cens electoral.	**Qui** vulgui participar en les eleccions s'ha de donar d'alta al cens electoral.
Els/les candidats que es presentin a l'examen han de realitzar la inscripció prèvia.	**Qui** es presenti a l'examen ha de realitzar la inscripció prèvia.
Cal avisar a tots els ciutadans.	Cal avisar a **tothom**.
El problema l'han de resoldre entre ells.	El problema l'han de resoldre entre **sí.**

Determinants sense marca de gènere en substantius variables

Forma NO inclusiva	Forma SÍ inclusiva
Els contribuents han de pagar l'IBI.	**Cada** contribuent ha de pagar l'IBI.
Es comunicarà a tots els aspirants el resultat de les proves.	Es comunicarà a **cada** aspirant el resultat de les proves.
Tots els membres de la junta podran votar.	**Qualsevol** membre de la junta pot votar.
Els caps dels serveis han d'elaborar l'informe que els pertoca.	**Cada** cap ha d'elaborar un informe.

Altres expressions, redaccions o modificacions sintàctiques:

Forma NO inclusiva	Forma SÍ inclusiva
Benvinguts a l'ajuntament.	Us donem la benvinguda a l'ajuntament.
Estem interessats en aquest programa	Tenim interès en aquest programa
L'aspirant ha de ser graduat en Dret	L'aspirant ha de tenir el Grau en Dret
Qui signa aquest informe ha de ser empleat públic de l'ajuntament	Qui signa aquest informe ha de ser personal de l'ajuntament/ha de formar part de la plantilla de l'ajuntament
Si tots treballem bé, tots sortirem guanyant	Si tothom treballem bé, tothom sortirem guanyant./ Si tothom treballem bé, el servei sortirà guanyant/ Treballant bé, el servei sortirà guanyant./ Si treballem bé, el servei sortirà guanyant.

2. Documentació administrativa inclusiva: formularis, impresos de sol·licituds, reclamacions,...

2.1. La diversitat sexual i de gènere en els formularis de l'administració

L'actual identificació en els formularis es basa en un sistema cultural socio-normatiu que només reconeix el binarisme sexual home-dona, segons el sexe genital i biològic —cromosomàtic— com a única forma possible d'identitat de gènere. La realitat de les persones transsexuals, transgènere, intersexuals, i demés gèneres diversos que no se senten identificades amb el binarisme sexual no es troba recollida.

> En aquests documents és interessant recollir les dades desagregades per gènere per mesurar l'impacte de les polítiques públiques en tota la ciutadania, però s'ha de donar cabuda a tots els gèneres.

La categoria "no binari"

Com hem vist anteriorment, no totes les persones s'identifiquen com a dones o com a homes. Es tracta d'identitats de gènere no binàries, que no són exclusivament masculines o femenines, és a dir, identitats que són fora del binarisme de gènere i la cisnormativitat.

La instrucció 1/2919 del Departament de Drets Socials insta l'administració pública a adequar els seus formularis amb la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en diferents aspectes. Els formulari hauran de permetre incloure una tercera categoria de gènere a més de les categories "home" i "dona"[9].

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ No binari

9.Es defensa també la inclusió d'altres categories: "gènere fluid" i "altres gèneres".

Exemple de formulari tret de la pàgina web de l'Istitut Català de les dones:

Dades personals

NIF* | Nom* | Primer cognom*

Segon cognom | Correu electrònic* | Telèfon*

Gènere*
○ Dona ○ Home ○ No binari

Dades professionals

Càrrec | Unitat o centre de treball | Codi postal

Població

Estudiant
○ Sí ○ No

Consentiment

☐ Dono el meu consentiment a l'enregistrament audiovisual de la meva persona en l'activitat indicada a l'encapçalament d'aquest document, d'acord amb el dret de la pròpia imatge regulat per la Llei orgànica 5/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

☐ Dono el meu consentiment al tractament de la meva imatge, de conformitat amb el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i la resta de la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

Dono el meu consentiment a la difusió de l'enregistrament de la meva imatge, amb la finalitat de fer difusió de l'activitat indicada a l'encapçalament d'aquest document pels canals següents:

☐ Pàgina web de l'Institut Català de les Dones
☐ Xarxes socials de l'Institut Català de les Dones

El nom sentit

Les persones que s'identifiquen amb un gènere, diferent al que se les va assignar en néixer, tenen dret a canviar el seu nom.

El procés de rectificació registral del nom regulat per Llei 3/2007, de 15 de març és llarg i complicat, per la qual cosa, es va permetre la subsititució del nom assignat en néixer pel nom sentit (el nom que la persona trans* o intersexual ha triat per identificar-se) en la targeta sanitària i per conseqüent en tots els tràmits amb l'administració pública (vinculada al Departament de Drets Socials).

La Direcció d'Igualtat del Departament de Drets Socials facilita el canvi de nom en la targeta sanitària[10] i lliura un document on fa constar que el nom sentit de la targeta sanitària correspon al nom que figura en el DNI o NIE. Per això, podem trobar persones que tenen un nom en la targeta sanitària diferent del nom que figura en el document d'identificació (DNI o NIE).

Cal permetre doncs el tractament amb el nom sentit als formularis, tant en paper com telemàtics, que gestionin òrgans, entitats i organismes adscrits al Departament de Drets Socials, que van adreçats a persones físiques en qualsevol tràmit.

En els documents que tinguin plens efectes només a Catalunya, s'utilitzarà **únicament el nom sentit** de la persona interessada.

10. El SAI Maresme tramita les sol·licituds del canvi de nom en la tarjeta sanirària

En cas que fos necessari acreditar que la persona que figura en el document elaborat per l'administració amb el nom sentit és la mateixa que la que figura en el document personal d'identitat, es podrà aportar la targeta sanitària (amb el nom sentit) més el "faig constar" expedit per la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat.

En els documents que tinguin transcendència estatal, el nom sentit ha d'estar acompanyat del nom que figura en el DNI o NIE.

Exemple:
Pere García Vila amb núm. de NIF/NIE 4368992K (Sara García Vila, d'acord amb el nom que hi consta en el NIF/NIE esmentat).

Exemple d'ús de nom sentit en un document de transcendència autonòmica. (Es mostrarà la targeta sanitària on consta el canvi de nom, si fos necessari.)
Nom: Mar
Cognoms: López Arriaga

Exemple d'ús de nom sentit en un document de transcendència estatal:
Nom: Mar (Marc d'acord amb el DNI XXXXXX)
Cognoms: López Arriaga

El personal de l'administració pública pot emprar formularis on es dona opció a la ciutadania d'identificar-se amb el seu nom sentit, si en té un. Exemple de formulari

La diversitat familiar

Quan s'hagi de demanar informació relativa a la família, s'ha d'incloure la diversitat familiar que hi ha. Sabem que les persones que tenen infants a càrrec no sempre són pare i mare, sinó un ventall més ampli: pare-pare, mare-mare, mare només, pare només, tutor o tutora, tietes i tiets, etc.
Facilitar a les famílies homoparentals i les monoparentals la inscripció de les dues persones progenitores o adoptives del mateix sexe o una sola persona progenitora o adoptiva, respectivament, en els tràmits o gestions que hagin de dur a terme amb el Departament és una obligació.

Quan és necessari recollir la informació de les persones que estan al càrrec d'infants o de joves menors d'edat, hem de donar cabuda a aquestes diferents opcions: pare/mare, Pare/pare, Mare/mare, Persones tutores:

Com incloure la diversitat familiar en els formularis?
Quan s'hagi de demanar quines són les persones progenitores o tutores d'una persona menor, s'ha de preguntar per "persones" i no pas per "pare i pare". O fer servir les paraules en plural "mares", "pares" de .... La persona menor pot tenir dues mares, dos pares, un pare i una mare, una mare, un pare, com persones tutores.

Si s'ha d'emetre resolució, informe, en relació a una família, s'ha de tenir en compte també aquesta diversitat.
Exemple: David Torruela Pons i Andreu Lasal Berga, pares de l'alumne/a ...

Model de formulari inclusiu.[11]

Generalitat de Catalunya
Departament d'Educació
Escola XXX
Població XXX

FULL D'AUTORITZACIÓ DE SORTIDA D'UN DIA O MÉS

En/na……, amb DNI/NIE……,

en condició de……,
(mare, pare, tutor, tutora…)

AUTORITZO el meu fill /la meva filla……
(nom i cognoms del nen o nena)

a participar amb els grups del …… curs d'educació primària

a la sortida que organitza l'escola a……

el dia……. de……de……

Amb aquesta autorització manifesto el meu acord perquè participi en totes les activitats programades així com l'acceptació de les normes que s'estableixin per al bon funcionament de la sortida.

En cas d'accident o de malaltia greu, autoritzo que sigui transportat en vehicle particular, i que s'efectuï una intervenció quirúrgica urgent si la requereix.

Pel que fa a atencions especials (règim alimentari, medicació, al·lèrgies, etc.), cal tenir en compte les següents:

……
……
……

Signatura

XXX ,……..de……de …….

2.2. Altres recursos

Fórmules inclusives en els formularis

Sempre es poden trobar fórmules que no porten marca de gènere en els formularis que l'administració pública utilitza.

Expressions poc inclusives	Expressions inclusives
Dades del sol·licitant, dades de l'interessat:	Dades de la persona sol·licitant: Dades de qui sol·licita:
Sr / Sra:	Nom i cognoms:

11. En l'annex, teniu enllaços a altres models de formularis.

Sexe:	Gènere* (si és necessari saber-ho): * El sexe fa referència als òrgans sexuals que la persona té en néixer (mascle, femella o inter-sexual).
Dades del sol·licitant / dades de la sol·licitant:	Dades de la persona sol·licitant:
Domiciliat / domiciliada:	Amb domicili a: Adreça:
Nascut/da a:	Amb naixement a...
Signatura del sol·licitant:	Signatura: Signat per:

2.3. Anuncis de l'administració pública

Ofertes de feina

Cal anomenar expressament els dos gèneres:
Arquitecte / arquitecta o Arquitecte/a

O busquem estratègies per un llenguatge més inclusiu:
Oferta de feina per a llicenciats en arquitectura.
Oferta de feina per a persones amb llicenciatura en arquitectura.

Cartes, missatges, notificacions adreçades a persones usuàries

Emprar el tractament de vós que compleix en formalitat i inclusió:
Se li comunica que.
Se us comunica que.
Hem d'informar-vos que.

Emprar col·lectius
Benvolgut alumnat, benvolgut professorat, benvolgudes famílies.

Emprar el femení genèric
Benvolgudes regidores.

Desdoblaments quan no sabem a qui ens dirigim
Distingit senyor, distingida senyora.

Ús del femení com a genèric amb finalitat inclusiva
Distingida, benvolguda (en referència a persona)

Els desdoblaments amb barres. Tot i que ajuden a estalviar espai, hem de limitar el seu ús a textos esquemàtics (títols, impresos, notes, gràfics, redacció de llocs de treball, anuncis de convocatòries de places,...). No és recomanable reproduir-los oralment: secretari barra secretària.

III. Estereotips en el llenguatge. Reflexions i pautes.

1. Estereotips en el llenguatge

1.1. Com operen els estereotips?

La discriminació en el llenguatge no afecta només el nivell sintàctic sinó també el lèxic. En la selecció que fem del vocabulari també podem fer un ús del llenguatge que discrimina i genera desigualtats. Això contribueix a fomentar un androcentrisme etnocèntric i heteropatriarcal que percep el món des de l'òptica de l'home blanc i heterosexual. Aquest ús discriminatori ve marcat pels estereotips que hem interioritzat, no només respecte a la dona i a l'home, sinó també respecte a diferents col·lectius que no percebem com a "normals o normatius". Els hem assimilat a través de la tradició familiar, la cultura, els mitjans de comunicació, etc.

Els estereotips posseeixen unes determinades característiques: són apresos, generalitzadors, simplifiquen la realitat i són de fàcil difusió.
Els estereotips limiten les potencialitats de les persones i vulneren els seus drets i la seva dignitat. No oblidem però que com a construcció sociocultural són **canviants** i està en les nostres mans transformar-los.

Les estructures de poder que operen en la societat són diverses (el masclisme, el supremacisme, el racisme, el capacitisme, l'edatisme, entre altres)

Masclisme: Idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresa de superioritat de l'home, com a mascle, sobre la dona.

Supremacisme: Ideologia que propugna la supremacia o superioritat natural d'un grup d'individus respecte a un altre o d'altres.

Racisme: El racisme és el fet d'afirmar que la gent de diferents pertinences ètniques difereix en valor, que llurs diferències poden ser catalogades jeràrquicament, i que en resulta l'avantatge econòmic, polític i social d'un grup en relació als altres.

Capacistisme: El capacitisme és una forma de discriminació o prejudici social contra les persones amb diversitat funcional.

Edatisme: L'edatisme és el terme que s'utilitza quan una persona estereotipa i prejutja a una altra persona per la seva edat.

Font Viquipèdia

Són estructures que generen diverses opressions i discriminacions: la desigualtat de gènere, la lgtbifòbia, la xenofòbia, la grassofòbia, l'aspectfòbia, l'aporofòbia, etc.

El llenguatge pot servir de canal per transmetre i perpetuar aquest poder mitjançant la conservació d'estereotips com:
- Les dones serveixen per cuinar
- Les dones migrants són submises
- Els gais no són homes.
- Les dones grasses tenen problemes de salut
- Les persones grans no poden aprendre

1.2. Les conseqüències dels estereotips

És cert que les relacions de poder asimètriques, basades en els estereotips, generen en una part de la societat privilegis i en l'altra part opressions. Però hi ha una pèrdua important que la part privilegiada experimenta, sense ser-ne conscient.

Els estereotips de gènere afecten la dona però afecten també l'home. Perjudiquen la dona perquè vulneren el seu dret a la igualtat d'oportunitats i de gènere. I perjudiquen l'home perquè no li permeten mostrar el seu costat femení: els sentiments, la debilitat (humana), la cura del cos, etc. Allunyen a l'home del món de la llar i de la cura impedint-li que gaudeixi plenament d'una paternitat i d'un rol d'home més fluids i igualitaris. L'aboquen a una lluita implacable i sense treva per mantenir el poder respecte a la resta d'humans: competir, mostrar la força, la virilitat. El mateix es podria dir sobre el perjudici d'altres tipus d'estereotips. Establir relacions lliures de prejudicis condueix a un món lliure.

2. Per un llenguatge lliure d'estereotips

Vivim en una societat diversa i plural en molts aspectes: orígens, diversitat sexual i de gènere, discapacitat, etc. Bo i això, el nostre llenguatge segueix sent androcèntric, etnocentrista i capacitista. S'ha d'evitar al màxim l'exclusió i la reproducció de clixés i estereotips que perpetuïn l'asimetria en les relacions entre persones. Tant una cosa com l'altra requereixen una adaptació del llenguatge que fem servir per a que:

- No estigmatitzi ni posi en posició inferior a les persones que pertanyen a grups socials minoritaris respecte als majoritaris.
- Sigui inclusiu i no invisibilitzi altres models familiars, culturals, ètnics, personals... que formen part de la ciutadania.

No es tracta de deixar de banda a ningú, si no d'incloure a tothom, independentment del sexe i gènere, origen, classe social, aspecte, etc. Es tracta de buscar paraules neutres que siguin inclusives.

Aquesta part de la guia serà dedicada a donar pautes per un llenguatge lliure d'estereotips i d'exclusió.

2.1. Els estereotips de gènere des d'una perspectiva interseccional

El gènere com a categoria d'anàlisi ha permès evidenciar la forma en què el sistema patriarcal construeix i legitima les desigualtats socials entre homes i dones en base a una suposada 'diferència sexual'. Però ha tractat la dona com una categoria social indiferenciada, quan en realitat no existeix "la dona" universal sinó dones de diferents condicions: origen, classe social, pertinença ètnica, color de la pell, identitat de gènere, etc. com a categories que interactuen amb la de ser "dona". Les dones del món estan travessades per diferents eixos d'opressió. No es pot igualar una dona amb l'altra o un col·lectiu de dones amb l'altre en quant a les seves condicions de desigualtat. Els estereotips de gènere afecten tots aquests eixos també. Hi ha un model d'home universal que és l'home blanc, heterosexual, jove, amb cos "normatiu" i de classe mitjana. Com també hi ha un model de dona universal amb les mateixes característiques encara més marcades com veurem més endavant. Aquests són la norma i la resta l'excepció.

El 30 de desembre del 2020 el Parlament de Catalunya va aprovar la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació

La finalitat d'aquesta Llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents: a) Origen territorial o nacional i xenofòbia. b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia. c) Edat. d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme. e) Llengua o identitat cultural. f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions

ètiques de caràcter personal. g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia. h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar. i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional. j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques. k) Aspecte físic o indumentària. l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.

> El concepte de "normalitat" és una altra forma de discriminació i exclusió.

És molt positiu que el camí cap a la igualtat s'hagi iniciat. Però no s'ha de deixar cap persona enrere. Totes les dones en la seva immensa diversitat tenen dret a gaudir dels avantatges de la igualtat. Aquesta no és herència d'unes determinades dones només, és un dret de totes les persones.

Els usos del llenguatge, on encara radiquen estereotips envers les dones en general i envers diferents col·lectius de dones, s'han de canviar. Fem que el nostre ús del llenguatge sigui una eina de transformació més cap a la igualtat.

2.2. Pautes per un llenguatge lliure d'estereotips

Dones en general

Com hem dit en el primer apartat, dones i homes s'associen a característiques diferenciades:

Homes	Dones
Estabilitat emocional, Agressivitat, Objectivitat i racionalitat, Caràcter dominant, Valentia, Eficàcia, Tendència al risc i a l'aventura, Aptitud per a les ciències, etc.	Inestabilitat emocional, Intuïció, Frivolitat, Passivitat, Irracionalitat, Submissió, dependència, debilitat, Manca de control sobre si mateixes i els seus estats emocionals, etc.

Aquestes característiques generen creences limitadores com les següents:

La maternitat impedeix que les dones es dediquin a la feina.

Si això succeeix, no és per la incapacitat de la dona de fer-ho, sinó per les condicions laborals i per la manca de coresponsabilitat dins la llar.

La dona no té suficient autoritat per ocupar un càrrec de presidència.

Ha quedat plenament demostrat que no.

També influeixen negativament en la promoció professional de la dona. La majoria dels càrrecs de decisió estan en mans d'homes en base a aquests estereotips. I quan estan en mans de dones, aquestes malgrat estar sobradament capacitades, han de fer un doble esforç per demostrar que són vàlides. Moltes formes d'assetjament en l'àmbit laboral per raó de sexe també estan construïdes de la mateixa manera.

Evitem tot tipus de vocabulari basat en estereotips de gènere com:

- Les denominacions sexuades que destaquen la condició de dona o l'aspecte estètic per damunt de la seva professió o qualitats professionals (la dona del president, la dona que va presentar ahir l'acte, l'elegant periodista,...).
- L'asimetria en les fórmules de tracte: El Sr. Rodríguez i la Laura.
- Anomenar les dones pel seu estat civil: senyora, senyoreta i en canvi l'home és sempre el senyor.
- Situar la dona en relació de dependència respecte a l'home: la dona del senyor Fraga, la secretària del president. Les dones tenen noms i cognoms.
- Associar la dona amb determinats sectors laborals, sovint de menys qualificació i sovint relacionats amb els rols de gènere tradicionals: metges / infermeres, empresari / treballadora, director / secretària, pilot / hostessa.

Exemples no inclusius:
✗ Els empresaris del Maresme es mouen per reactivar el sector.
✗ El règim especial de les treballadores de la llar.

Exemples inclusius:
✔ El teixit empresarial del Maresme es mou per reactivar el sector.
✔ El règim especial de les persones que es dediquen al treball de la llar.

- Pressuposar que les dones assumeixen unes tasques i els homes unes altres.

Forma no inclusiva	Forma inclusiva
L'associació redueix la quota als abonats i a les seves dones.	L'associació redueix la quota a les persones abonades i a les seves parelles.
La mare ha de preparar el sopar a temps perquè la nena (o el nen) vagi a dormir d'hora.	Les persones tutores han de preparar el sopar a temps perquè la nena (o el nen) vagi a dormir d'hora.
Les feines o les dones de la neteja, les cuineres, les infermeres,...	El personal de neteja, l'equip de cuina, la infermeria,...

Dones amb cossos, funcionalitats i aspecte físic no normatius

Diàriament, i per molts canals, s'imposen uns cànons de bellesa que se suposa que totes les dones (i en menor mesura els homes) han de seguir, si no, no estaran aprovades. Aquests cànons estan estereotipats de tal manera que exclouen les altres formes de ser i de relacionar-se amb el cos. La vellesa, els cossos que tenen caràcters masculins, els cossos amb funcionalitats no normatives, els colors no blancs de la pell, la vestimenta no occidental, et. són vistos com a marginals, legitimant-ne la seva discriminació a través de la transfòbia, la grassofòbia o el racisme, entre altres.

> La societat classifica les persones en categories segons criteris molt rígids que estableixen jerarquia entre les mateixes. En l'ús que fem del llenguatge caiem en la legitimació d'aquesta classificació i la perpetuem .

Els estereotips creats per la societat transmeten que el cos gras és un cos incorrecte. La talla perfecta, l'operació biquini, felicitar a algú quan s'aprima... són exemples d'actituds basades en estereotips que encaixen en la nostra societat actual. Ho veiem també en els adjectius que se solen atribuir a una persona grassa: fluixa, lletja, descuidada, lenta, dèbil... Tot això, genera uns prejudicis i un malestar a les persones grasses que fa que vulguin deixar de pertànyer a aquest col·lectiu.

En el seu llibre "L'harem occidental[12]", l'escriptora Fatima Mernissi explica com no trobava roba que s'esqueia a la seva talla en una estada a Europa. Llavors va descobrir que el vel de la dona occidental era la talla 38.

> **"El vel de la dona occidental és la talla 38"**
>
> *Fatima El Marnissi*

Hem d'evitar fer un ús del llenguatge que discrimini a les dones amb aspectes no normatius

- Si no és necessari al·ludir a l'aspecte o especificitat corporal i sensorial de les dones i de les persones en general, no s'ha de fer.
- Evitem expressions com: dona grassa, travesti, dona tapada, dona discapacitada, camionera, etc.
- Els tòpics sexistes ens poden portar a destacar qualitats que no tenen res a veure amb la professió que la dona desenvolupa, com la bellesa, l'elegància o l'edat. Per altra banda, generen discriminació envers altres dones que no responen al cànon normatiu de la dona perfecta i a l'ideal del cos normatiu (jove, elegant i bella).

12. L'harem occidental: el vel invisible: dones alliberades o dones manipulades, 2001

Cos normatiu o heteronormatiu: Aspecte físic que respon a l'ideal de bellesa imposat pel sistema patriarcal i capitalista.

Hem d'evitar expressions que destaquen l'aspecte, per damunt de la persona i el seu potencial humà.

Exemples:

Llenguatge estereotipat	Lleguatge lliure d'estereotips
Yasmin Amrani, una directora jove i elegant, acaba de guanyar el premi de l'empresari solidari.	Yasmin Amrani, directora de l'empresa Lluna Plena acaba de guanyar el premi de "l'empresari solidari."[13]
Les dones grasses tenen problemes de salut.	Les dones grasses són grasses. No tenen problemes de salut.

Dones i persones amb discapacitat i problemes de salut mental

Tal com passa amb el gènere, en el cas de la discapacitat i la salut mental, se sol posar èmfasi en el cos i no pas en la persona. La nostra mirada parteix de la comparació que fem amb allò que considerem com a normal.

El capacitisme també és una forma de discriminació que es basa en la idea que totes les persones hem de tenir les mateixes capacitats (sensorials, físiques, intel·lectuals, emocionals...) i ve emmarcada per tres conceptes: per la idea de salut, per la idea de normalitat i, finalment, per l'ideal humà com a ésser productiu.

La manera d'entendre la discapacitat però ha evolucionat. Abans es posava el focus en el funcionament del cos, ara s'intenta posar al centre les activitats que la persona amb altres capacitats fa per potenciar i augmentar la seva participació. La terminologia que s'empra en aquest camp també ha canviat i l'haurem de reflectir. Som totes persones diverses funcionalment, cadascuna amb la seva forma única i particular de funcionar i relacionar-se tant a nivell físic com sensorial, cognitiu i desenvolupament.

Hem d'evitar termes com: discapacitat/da, minuvalid/a, idiota, coix/a, dement, deficient, mongòlic, subnormals, retardats/des mentals, imbècils disminuïts/des, dèbils mentals, inadaptat/des, Oligofrènics/ques, minusvàlids/des psíquics/ques, etc.

Abans de pensar en quin és el terme alternatiu a fer servir, hem de parlar de persona: Marta, David, Jalika, Eva, Naima. Després si és imprescindible fer referència a la discapacitat de la persona, **podem dir:**
Persona amb discapacitat intel·lectual, persona amb discapacitat física, persona diagnosticada de..., persona amb habilitat diferents, persona amb barreres d'aprenentatge, persona amb mobilitat reduïda, amb sordesa, amb ceguesa, alumnat amb necessitats educatives especials, etc.

13. Si el premi es diu així, no som nosaltres qui l'ha de canviar

No convé frivolitzar la salut de les persones associant aspectes negatius de la vida a problemes de salut mental o a la discapacitat física, com: vivim en una situació esquizofrènica, això és una bogeria, la cosa va coixa, etc. Tampoc convé associar la discapacitat al patiment. Millor dir que la persona presenta ceguesa que pateix ceguesa.

Dones grans

El llenguatge utilitzat per referir-nos a la gent gran mereix ser analitzat amb deteniment i examinar com les imatges socials poden ser considerades com una limitació per a un envelliment satisfactori.

Sí és cert que dins de l'administració ja no s'utilitzen termes com ancià, vell o tercera edat i es tendeix més a emprar el terme "persona gran". Però encara hi pot haver actituds edatistes i adultocentristes que es manifesten en l'associació de la persona gran amb estereotips com: la dependència i la malaltia, la impotència, la lletjor, la inutilitat, el deteriorament mental, o l'ociositat.

La dona gran se sol associar a més a més, a: la desaparició de la sexualitat i el desig sexual, la pèrdua de l'autonomia personal i econòmica, la passivitat i la solitud obligada. I com a dones i grans pateixen la invisibilització múltiple: afectiva, social, econòmica, política, etc

Totes aquestes associacions s'han d'evitar.

També s'ha d'evitar pressuposar que totes les persones grans tenen descendència i tenen nets i netes. Per tant no és del tot correcte l'ús de la paraula "avi/àvia" perquè primer pressuposa que qualsevol persona ha de tenir nets i netes, segon exclou les persones trans* i tercer té una connotació paternalista i infantilitzant. Tampoc és correcta l'ús de les paraules ancià/anciana, vell/vella.

Una imatge real i positiva de la gent gran i l'envelliment contribueix a una millor qualitat de vida[14].

Tal com hem dit en el segon apartat, sexe no equival a gènere. La persona pot néixer amb un determinat sexe (mascle o femella), però el gènere que li atribueixen (home o dona) no correspon necessàriament a la identitat de gènere que la persona sent i manifesta. Per la qual cosa, hem de reconèixer l'ampli ventall d'identitats de gènere i models de família que hi ha en la nostra societat.

Hi ha expressions arrelades en l'imaginari col·lectiu que contribueixen a reforçar estereotips i a estigmatitzar les persones a les quals es refereix. Cal extremar la cura per evitar emprar un llenguatge discriminatori que pugui fomentar la difusió o el manteniment d'estereotips associats a les persones amb identitat de gènere i orientació sexo-afectiva no normatives.

Persones no heteronormatives

Diversitat sexual i de gènere i diversitat familiar

Tal com hem dit en el segon apartat, sexe no equival a gènere. La persona pot néixer amb un determinat sexe (mascle o femella), però el gènere que li atribueixen (home o dona) no correspon necessàriament a la identitat de gènere que la persona sent i manifesta. Per la qual cosa, hem de reconèixer l'ampli ventall d'identitats de gènere i models de família que hi ha en la nostra societat.

14. Visualitzar el vídeo realitzat per la Generalitat de Catalunya en el marc del dia 15 de juny Dia mundial de la presa de consciència de l'abús i el maltractament envers les persones grans.

Hi ha expressions arrelades en l'imaginari col·lectiu que contribueixen a reforçar estereotips i a estigmatitzar les persones a les quals es refereix. Cal extremar la cura per evitar emprar un llenguatge discriminatori que pugui fomentar la difusió o el manteniment d'estereotips associats a les persones amb identitat de gènere i orientació sexo-afectiva no normatives.

Diversitat sexual i de gènere

A l'administració pública és difícil sentir denominadors com marica, mariluxo, bollera, marimaxo, etc. Però sí que podem trobar altres tendències en el llenguatge, fruit de la ignorància, d'una actitud estigmatitzadora o fins i tot de voler fer bé les coses.

- El conglomerat LGBTIQ+:
Per una banda, moltes vegades aquest conjunt es redueix a gais i a lesbianes. S'ha d'emprar amb la seva diversa composició: gais, lesbianes, trans*, intersexuals, bisexuals, queer i més. Per això s'aconsella utilitzar el signe +.
Per altra banda, les persones no són LGBTIQ+. Les persones són persones que viuen la vida i són tan diverses i tan iguals que no les podem reduir al sol fet de tenir una orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere diferent a la normativa. Si no cal especificar-ho, millor no fer-ho.

- Tenir clares les definicions dels conceptes:
Conèixer i emprar acuradament els conceptes d'identitat de gènere i orientació sexual i afectiva. Per tal de donar visibilitat a les diverses identitats de gènere, orientacions sexuals i diferències en el desenvolupament sexual, cal especificar a quin col·lectiu es fa referència, i fer servir sempre la terminologia correcta

- Visibilitzar les dones i els homes transgèneres i respectar l'ús del gènere escollit.

- No tractar la transidentitat i la intersexualitat com a patologies. Es recomana parlar de reassignació de sexe i no pas de canvi de sexe.
Les persones trans* no són travestis. El travestisme és una expressió de gènere adoptada per una persona per expressar la discordança entre el sexe i els rols de gènere que li han estat assignats.

Expressions a evitar	Expressions inclusives
Hermafrodita, com a terme pejoratiu i inexacte d'una persona intersexual o DSD.	Intersexual / DSD (diferències del desenvolupament sexual).
Canvi de sexe.	Reassignació sexual o confirmació de gènere.
Travelo, transvesti o similars, per referir-se a una persona transsexual.	Transsexual / persona trans.
Persona normal, per referir-se a algú en contraposició a una persona LGBTIQ+.	Persona heterosexual.
Homosexual.	Millor utilitzar gai o lesbiana per visibilitzar el col·lectiu concret a què es refereix.

Parella lesbiana, parella gai, matrimoni homosexual, matrimoni trans, etc.	Millor fer servir parella o matrimoni. Adjectivar no sempre ajuda a normalitzar.
Pares, per referir-se a una família.	Família, famílies o els pares i les mares. D'aquesta manera s'hi inclouen les famílies diverses que hi ha a la societat.

Diversitat familiar

La diversitat de models de família en la nostra societat és fruit de molts factors:

- Diversificació d'estats civils de les persones: persones sense parella (dites solteres), casades, en parella, etc.
- Creació de nous vincles que donen lloc a unitats de convivència familiars. La relació entre la gent adulta i la gent jove dins una família pot ser d'afinitat i no pas de vincle sanguini: persones adoptives, acollidores, famílies enllaçades, mares sense parella, pares sense parella, pares i mares afins, etc.
- La diversitat sexual i de gènere que dona lloc a persones tutores amb identitats de gènere no necessàriament oposades

Tal com hem dit anteriorment, hem d'evitar suposar que totes les famílies estan compostes de mares i pares o de mares solteres. Hi ha altres models de família i per tant altres tipus de denominadors com: pares i mares, mare, pare, pare i pare, mare i mare, mare afina, pare afí, persones tutores, famílies compostes de mares i pares, famílies monoparentals compostes, famílies monomarentals, etc.

Diversitat d'origen, ètnica, religió i identitat cultural

La Llei 17/2015 per la igualtat efectiva entre homes i dones ja ens parla de minories i altres col·lectius que poden ésser estigmatitzats, invisibilitats o estereotipats en el llenguatge. Un dels col·lectius de dones que rep un tracte discriminatori en el llenguatge és el col·lectiu de dones d'origen immigrat i les dones gitanes.

La nostra visió cap a la immigració es tradueix en la nostra manera de representar a les persones d'origen immigrat en el llenguatge o en com ens hi dirigim. La visió habitual és una visió essencialista que assumeix la immigració com a condició de la identitat i l'únic factor que defineix una persona. Considera a més les diferències com a barreres davant de la igualtat de tracte i de drets.

Les dones d'origen immigrat al nostre país constitueixen un col·lectiu molt divers, complex i heterogeni: procedeixen de diversos països i cultures, pertanyen a diferents ètnies, emigren segons diferents patrons i difereixen en múltiples factors personals i subjectius. No obstant això són freqüents les concepcions homogènies i estereotipades sobre elles.

La visió cap a la dona d'origen immigrat i les dones gitanes està condicionada pels prejudicis envers el nivell d'estudis d'aquestes (analfabetes), el nivell de coneixement (ignorants), el nivell de vida (pobres). Altres estereotips com la dona dèbil, submisa, fràgil, vulnerable, incapaç de tenir iniciativa, etc. van més enllà de la constatació suposadament objectiva a la projecció d'imatges. El cas és que ni uns estereotips ni els altres contraresten a l'hora d'emetre'ls. Són això, estereotips.

Aquests estereotips generen actituds com la guetització, l'estigmatització, el paternalisme i l'assistencialisme, entre altres. S'han d'evitar aquestes imatges preconcebudes per evitar les discriminacions

- No cal destacar l'origen ni el grup ètnic si no és necessari. Els orígens a part de distanciar i crear jerarquies entre ciutadanes de primera i ciutadanes de segona, se solen associar amb tòpics: dones marroquines marginades i explotades, dones latino-americanes dòcils i cuidadores, dones gitanes lladres, etc. La Fatima és una ciutadana més, no és una marroquina (la marroquinitat és el seu origen no el seu ser). A més, perdurar aquests estereotips desacredita les estratègies de lluita i resistència que empren aquestes dones per aconseguir la igualtat i la dignitat dins i fora de les seves comunitats.
- No pressuposar que totes les dones d'origen immigrat, racialitzades o d'origen ètnic divers són analfabetes (consultar estadístiques i estudis)
- No pressuposar que determinats sectors laborals, com el món de la llar i la cura, estan fets perquè hi treballin les dones d'origen immigrat. Fer-ho les condiciona a treballar-hi sempre, encara que la seva trajectòria acadèmica i professional estigui relacionada amb un altre àmbit.
- Associar les dones d'origen cultural i ètnic divers a la religió, la vestimenta, l'accés a les ajudes i la violència masclista, les estigmatitza i deshumanitza. Fa pensar que només poden manifestar-se a través d'aquestes imatges. La immensa diversitat de maneres de viure, vestir-se, nivells d'estudis, habilitats,... queda molt invisibilitzada.
- No adjectivar és la millor manera d'evitar l'estereotipació.
- Evitar expressions que denoten una mirada racista cap a les persones d'origen cultural i ètnic divers: treballar com un negre, és un trapella (es diu en castellà per referir-se a un gitano, definició acceptada per la RAE), parlar xinès, etc.

A banda d'això, convé evitar determinades expressions i substituir-les per altres més correctes.

Fòrmula exclusiva	Fòrmula inclusiva	Per què?
Mora / moro	Persona d'origen nord-africà	"Mauris" es deia d'un dels grups amazics del Nord d'Àfrica. En sí, no té cap connotació negativa, però l'ús que se'n fa, sí.
Berber	Persona d'origen amazic	El terme berber és d'ús despectiu. Va ser emprat pel colonialisme romà al nord d'Àfrica per designar tota persona no civilitzada.
Àrab	Persona que parla àrab (si és que ho sabem)	Àrab és la llengua que pot parlar una persona. No necessàriament la seva pertinença ètnica.
Raça gitana	Ètnia gitana Ètnia romaní	Només existeix una raça humana.

Immigrant	Persona d'origen immigrat, persona migrant o persona d'origen estranger	Ja s'ha immigrat una vegada. No s'és sempre de viatge cap al país d'acollida.
Immigrant il·legal	Persona en situació administrativa irregular	Les persones no són il·legals.

IV. Comunicació gràfica i audiovisual igualitària

1. Comunicació amb perspectiva de gènere en clau interseccional

El compromís amb la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre persones requereix d'una pràctica comunicativa que utilitzi llenguatge, continguts i imatges no sexistes i inclusives.

Comunicar amb igualtat no s'ha de limitar a una qüestió purament formal (de construcció sintàctica i tria del lèxic). S'ha d'estendre als continguts i a les imatges i material gràfic i audiovisual que acompanyen els textos.

Des del Consell Comarcal del Maresme es produeix molt de material gràfic i audiovisual amb diferents finalitats: informació, sensibilització, il·lustració, normativa, etc.

Per això la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista ha de ser transversal a l'organització, fent-se present en tots els àmbits: en les relacions i la comunicació interna (comunicacions, protocols, instruccions, etc.), en les relacions i comunicacions externes amb les persones usuàries, les empreses, etc., com en el material de difusió i màrqueting: anuncis, tríptics, rètols, web, etc.

L'ús que es fa del material gràfic i audiovisual pot caure en les mateixes pràctiques discriminatòries sexistes del llenguatge i convertir els homes blancs i heterosexuals en el punt de referència. És necessari doncs que el tractament igualitari s'estengui a totes les eines de comunicació, qualsevol que sigui el seu format: publicacions, cartells, fulletons, pàgines web i publicitat en general.

Exemples del sexisme que es pot trobar en el material gràfic i audiovisual tant públic com privat:

- Utilitzar la figura masculina (blanca, jove, hetero i mai amb discapcitat) com a model únic i universal.
- L'ús d'imatges que reprodueixen i perpetuen estereotips i clixés de gènere i racistes i que limiten la projecció de les dones i de les persones no heteronormatives.

Ex: relacionar les imatges de dones amb rols tradicionals, les imatges de les dones d'origen immigrat amb certs sectors laborals, les imatges de les persones grans amb la residència, o les imatges de les persones no heteronormatives amb l'espectacle, etc.

- La veu femenina i la veu no heteronormativa se les escolta poc en el material audiovisual i se la llegeix poc en els mitjans de comunicació escrits. No es coneixen prou les seves aportacions a la societat ni les seves necessitats i expectatives. Quan es fa no es reflecteix la gran diversitat de dones i persones no heteronormatives en la nostra societat.

- No hi ha equilibri en la quantitat, mida i durada i plànols de les imatges d'homes i dones (ni en la diversitat d'homes i dones). Hi ha una mena de segregació de persones i col·lectius. Sovint es presenten en segon pla, per poca durada i poques vegades.

- Les dones poden ser presentades en situació de subordinació respecte als homes en les imatges, o en un paper passiu: espectadores, entrevistades, o víctimes de...

- Les dones i les persones no heteronormatives surten com a conjunt (sota el genèric dones i col·lectiu LGBTIQ+), com si no tinguessin altres trets d'identitat excepte el de gènere.

- S'utilitzen expressions que oculten l'esforç i els mèrits de les dones: superwomens, dames de ferro, muses, ...

- No hi ha presència de les dones i de la seva veu, en tota la seva diversitat (orígens, religions, edats, orientació sexual, aspecte físic, etc.)

- El tractament que es fa de la violència masclista moltes vegades cau en la banalització.

- La igualtat de gènere no és un tema que ocupa espai en general en les pàgines web de les administracions, excepte quan es tracta de la commemoració de dies assenyalats. A vegades ni això.

Llegiu *el recompte de la marmota en temps de confinament* (maig-juny de 2020) en la pàgina web de l'Institut Català de les dones.

El quadre següent demostra com els mitjans catalans silencien, sistemàticament, l'opinió de les dones.

RECOMPTE 15 MAIG-14 JUNY 2020. OPINIONS DE DONES ALS MITJANS

	Diaris en paper*	Diaris digitals**	Ràdio***	Televisió****	Total
Percentatge de dones	27%	24%	35%	43%	29%
Opinions de dones	548	134	226	59	967
Total d'opinions	2.051	554	641	138	3.384

**Ara, El Periódico, El Punt Avui, La Vanguardia.*
***Vilaweb, Nació Digital, El Nacional, Catalunya Plural, El Món.*
****Aquí amb Josep Cuní* (SER), *El món a RAC1, No ho sé* (RAC1), *Via lliure* (RAC1), *El matí de Catalunya Ràdio, Catalunya migdia* (Catalunya Ràdio), *Catalunya nit* (Catalunya Ràdio), *El suplement* (Catalunya Ràdio).
*****Els matins* (TV3), *Tot es mou* (TV3), *Més324* (TV3).

2. Obligacions de l'administració pública i dels mitjans de comunicació

L'administració pública està obligada per llei a fer una comunicació inclusiva i no sexista. És una pràctica que contribueix a la igualtat efectiva, ja que les comunicacions d'una institució són eines potents per a la construcció d'una realitat igualitària i no discriminatòria.

La *Guia jurídica orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals,* estableix els principis generals i les mesures que s'han d'adoptar per incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en les polítiques i les actuacions comunicatives de l'Administració local.

> Per construir una societat igualitària hi ha d'haver imaginaris socials igualitaris.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva d'homes i dones insta els poders públics en l'article 26 i 27 a la promoció, difusió i visibilització de les obres d'autoria femenina i dels continguts creats per dones en la seva diversitat, posant especial èmfasi en les dones d'orígens diversos.

L'article 25 de la mateixa llei estableix l'obligatorietat de:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en els continguts destinats a la població infantil i juvenil.
- Garantir una participació activa de les dones, la presència equitativa de dones i homes i una imatge de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió.
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.
- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixen l'apoderament.
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva
- Mostrar la diversitat d'orígens, les realitats i les expectatives de les dones i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés al llarg de la història.
- Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques.
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes.

I per la seva banda, la 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, insta el Consell de l'Audiovisual de Catalunya a:

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.

3. Pautes per una comunicació gràfica i audiovisual inclusiva i lliure de sexisme

Dones:

- Representar les dones de manera equitativa a nivell quantitatiu.
- Fer una representació de les dones lliure d'estereotips i tòpics.
- Representar les dones tenint en compte la seva diversitat per evitar caure en les construccions de la feminitat estereotipades i poc diverses
- Mostrar les aportacions de les dones en tots els àmbits
- Visibilitzar i representar les dones com a expertes
- Diversificar els rols associats a la masculinitat i la feminitat i mostrar altres possibilitats identitàries
- Evitar l'ús del cos de les dones com a objecte de reclam
- Evitar la vinculació entre cos saludable i cànon estètic, i afavorir la representació de cossos diversos
- Trencar amb la naturalització de les dones com a víctimes
- Tractar la violència masclista com una violació dels drets humans i fer un tractament informatiu acurat de la violència masclista
- Tenir en compte que el masclisme i el sexisme són un fenomen estructural

Eina per una comunicació no sexista

El tractament pejoratiu de les dones, els estereotips sexistes i la discriminació a través del llenguatge o de la imatge no sempre són fàcils d'identificar. Per això, l'Observatori de les Dones als mitjans de Comunicació ha posat a disposició de l'administració i de les entitats una eina que permet identificat el sexisme i la no inclusió en el material gràfic i audiovisual

> Serveix per actuar preventivament i reactivament, de manera eficient davant d'aquest fenomen.

L'eina consisteix en un qüestionari interactiu per **auditar el sexisme en diferents pràctiques comunicatives**. El qüestionari, amb preguntes tipus test de resposta tancada, avalua si es perceben indicis de sexisme en la comunicació i quines en són les causes. Per tal d'afavorir aquesta capacitat de regulació i autoregulació. El recurs inclou també anàlisi de casos i un decàleg de recomanacions.

Persones no heteronormatives (LGBTIQ+)

El Consell de l'Audiovisual de Catalunya en la seva guia "Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals" ofereix les orientacions següents:

- Impulsar una representació gràfica i audiovisual plural i no estereotipada de les persones LGBTI.
- Fomentar una visió realista de les persones LGBTI i evitar donar-ne una perspectiva estereotipada i negativa.
- Evitar l'espectacularització i la banalització de la informació.

- Facilitar l'accés als mitjans de les entitats de persones LGBTI.
- Permetre que participin en les informacions, les entrevistes, les tertúlies i els debats
- Difondre les activitats i les reivindicacions dels col·lectius LGBTI.

Informar sobre les agressions i els recursos a l'abast de les persones agredides per raó de la seva orientació sexual i afectiva, identitat de gènere o expressió de gènere.

- Ús de fonts institucionals i de persones expertes en informacions relacionades amb les persones LGBTI.

Persones d'altres orígens, cultures, religions i grups ètnics

El tractament que es fa de les persones d'origen estranger en el llenguatge condicionen la forma en què veiem les coses i perpetuen els estereotips envers una part de la ciutadania legitimant així les desigualtats.

Exemples d'aquest tractament:

- Les persones immigrades sempre són "altres" i no pas part d'un tot: s'ubica les persones en dos bàndols en funció del seu origen. Així parlem d'autòctons i immigrants o els d'aquí i els de fora, o l'expressió catalans de tota la vida. No parlem quasi mai de la ciutadania quan ens referim a les persones d'altres orígens encara que estiguin ben arrelades aquí.
- La divisió de les persones en races en funció de l'origen.
- Associar sovint la persona a l'origen (àrab, gitano, asiàtic, ...) sense que sigui necessari.
- Vincular les persones a l'origen pel nom o l'aspecte físic sense saber si la persona es considera únicament així, quan ja porta molts anys aquí.
- Emprar termes que no corresponen a la realitat i que afavoreixen la discriminació. Una realitat com "immigrants de segona generació" només existeix en la ment de qui la diu. Això sí, de tant sentir-les les persones nascudes i crescudes aquí s'acaben creient que són de fora.
- Es tendeix a confondre entre persona migrada i persona estrangera. La immigració és un procés, l'estrangeria és un estatus legal. Una persona migrada és la que ha fet al menys un procés migratori, la persona estrangera no sempre és migrada. Pot haver nascut aquí i encara no té la nacionalitat espanyola.
- Avançar dades que creen la sensació de majoria emprant adverbis com: molts immigrants, un gran nombre d'immigrants, ... sense recórrer a les fonts oficials (com Idescat)
- Vincular la immigració de manera directa o indirecta amb conflictes o delinqüències, contribueix a oferir una imatge estereotipada i sovint negativa de les minories ètniques.
- L'ús del concepte MENAs tot i que literalment no és pejoratiu, però socialment estigmatitza i deshumanitza al jovent al qual fa referència. Es recomana utilitzar l'expressió; joves que han migrat sols. Cal defugir de l'associació negativa que hi ha sovint darrera el concepte de MENA.
- Fer servir expressions deshumanitzadores: allau, onada o flux d'immigrants, il·legals, sense papers,... termes que poden reforçar la idea d'invasió.
- Associar les dones d'origen estranger a la religió, la vestimenta, l'accés a les ajudes i a la violència masclista, les estigmatitza i deshumanitza.
- Destacar l'origen quan es tracta de conflictes i ocultar-lo quan es tracta de visibilitzar aportacions, riquesa, diversitat, etc.

La Mesa de la Diversitat del Consell De l'audiovisual ens ofereix orientacions i recomanacions per un tractament igualitari de les persones migrades en la comunicació. El quadre següent serveix com a esquema per elaborar informació exacte i no estereotipada.

Aspectes a evitar	Aspectes a potenciar
E1. Manca d'arguments i/o fal·làcies i trampes argumentals	P1. Informació precisa i contextualitzada
E2. Generalitzacions, invisibilitat i desqualificacions	P2. Construcció en primera persona, visibilitat i mostra de situacions discriminatòries
E3. Contraposició nosaltres-ells	P3. Participació normalitzada
E4. Enfocaments a partir del conflicte/hostilitat	P4. Cobertura preactiva

Altres recomanacions:

- Evitar la trampa del "bonisme".
- Evitar la imprecisió.
- Exactitud del lèxic i dels fets narrats.
- Evitar Expressions deshumanitzadores.
- Evitar la Invisibilització de la diversitat ètnica.
- Evitar el llenguatge assetjador.
- Evitar destacar l'adscripció al grup ètnic per damunt de la persona.
- Mostrar les situacions discriminatòries.
- Evitar l'èmfasi en les diferències ètniques.
- Evitar fer ús del concepte immigració de forma essencialista.
- Evitar l'estereotipatge: joves immigrants delinqüents, dones immigrades submises i pobres,...
- Evitar un llenguatge que divideix: entitats d'immigrants i entitats del poble.
- Donar veu a la participació normalitzada de les persones d'origen immigrat.
- Evitar associar immigració a conflicte.
- Evitar la etnificació del conflicte.
- Oferir precisió lèxica.

La Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació esmentada anteriorment, en l'Article 16 referent als Mitjans de comunicació social i societat de la informació, estableix entre altres que:

Les administracions públiques, en l'àmbit de llurs competències, sense interferir en la independència dels mitjans de comunicació social i de les empreses de tecnologies de la informació, han de promoure-hi l'adopció de codis deontològics i acords d'autoregulació, lliures de prejudicis discriminatoris i d'estereotips, que contribueixin a:

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.

b) Incidir en les competències que tenen els mitjans de comunicació en el tractament i l'afrontament dels possibles casos de discursos d'incitació a l'odi.

Annexos

Lleis

Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no-discriminació
https://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/8307/1829843.pdf

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
https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematics/igualtat/llei11-2014/QL100.pdf

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967

Llei 7/2008 Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista
https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista
https://cido.diba.cat/legislacio/11081196/llei-172020-del-22-de-desembre-de-modificacio-de-la-llei-52008-del-dret-de-les-dones-a-erradicar-la-violencia-masclista-departament-de-la-presidencia

Guies

Guia orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals
https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_guia_comunicacio_no_sexista.pdf

La Guia jurídica orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals
https://www.observatoridelesdones.org/wp-content/uploads/2018/12/P061W9F.pdf

Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques
https://dones.gencat.cat/ca/ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publiques/

Guia de llenguatge inclusiu Immigració, racisme i xenofòbia
https://www.mesadiversitat.cat/sites/default/files/2017-11/guia_breu_llenguatge_inclusiu.pdf

Recomanacions sobre el tractament de la comunitat gitana als mitjans de comunicació
Recomanacions sobre el tractament de la comunitat gitana als mitjans de comunicació

Primera guia pràctica "Islam, persones musulmanes i periodisme"
http://www.fundacionalfanar.org/wordpress/wpcontent/uploads/2020/07/Islamyperiodismo.pdf

Guia de comunicació inclusiva. Per construir un món més igualitari
https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf

Guia sobre el tractament de la diversitat cultural en els mitjans de comunicació
https://www.mesadiversitat.cat/materials

"Elles i nosaltres": una aproximació al discurs dels mitjans de comunicació catalans sobre les dones immigrades
http://www.acsur.org/

Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals
https://www.cac.cat/sites/default/files/2018-02/Recomanacions_LGBTI_CA.pdf
GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO (Chrysallis, Asociación de Familias de Menores Trans*)
https://chrysallis.org.es/wp-content/uploads/2020/03/GUIA-PR%C3%81CTICA-LENGUAJE-INCLUSIVO-Chrysallis.pdf

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO (Chrysallis, Asociación de Familias de Menores Trans*)
https://chrysallis.org.es/wp-content/uploads/2020/03/GUIA-PR%C3%81CTICA-LENGUAJE-INCLUSIVO-Chrysallis.pdf

Guia Transgenere'm, promoció per la Igualtat de Gènere
https://xarxanet.org/biblioteca/transgenerem-promocio-la-igualtat-de-genere

Altres

Instrucció 1/2019, sobre l'adequació dels formularis del Departament a la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir el dret de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
http://www.familieslg.org/wp-content/uploads/2019/05/Instrucci%C3%B3-1.2019-Adequaci%C3%B3-formularis-Departament.pdf

Estudi sobre la representació de les dones als mitjans de comunicació durant l'últim trimestre del 2019
https://drive.google.com/file/d/1wMYGhCuc2dBRkhSFhkI_b18teNzmZ2RT/view

Eina per a una comunicació no sexista
https://eina.observatoridelesdones.org/que-es-leina/

CONSELL
COMARCAL
DEL
MARESME

Guia elaborada per l'Àrea d'Equitat i Acció Social
Consell Comarcal del Maresme - juliol 2021