

GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU i NO SEXISTA



GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU i NO SEXISTA

GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

Coordinació de l'edició: Vicerectorat de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat. Universitat Jaume I. 2024

Autores: Gemma Escrig Gil, M. José Ortí Porcar, Anna Sales Boix (Fundació Isonomia de la Universitat Jaume I), Naiara Martínez Gómez i Marta Renau Michavila (Universitat Jaume I).

Aquesta guia és un pas més cap a la consecució de la igualtat i la inclusió en la universitat, i la seua elaboració és el resultat d'un treball col·laboratiu de nombroses persones i serveis de la Universitat Jaume I.

El nostre especial agraïment a Elsa González Esteban, vicerectora de Responsabilitat Social, Polítiques Inclusives i Igualtat, per l'impuls, la implicació i la coordinació de l'edició.

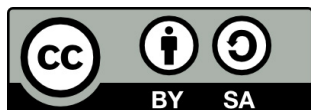
De la mateixa manera, volem agrair la col·laboració i orientació professional de Fernando Vicente Pachés i Naiara Martínez Gómez (Unitat d'Igualtat), Olga Carbó Badal i Encarna Gómez Alamilla (Unitat de Diversitat i Discapacitat), Mar Valero Valero i Embarka Hamoudi Hamdi (Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat), Josep M. Chordà Fandos (Vicerectorat de Cultura, Llengües i Societat) i Carme Pinyana Garí (Servei de Comunicació i Publicacions).

Disseny i maquetació: Agustina Gutiérrez. www.tesiteando.es
Impressió: Llar Digital

Dipòsit legal: CS 765-2024
DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/GLIN>

Edita: Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions. Campus del Riu Sec. Edifici Rectorat i Serveis Centrals. 12071 Castelló de la Plana.

<http://www.tenda.uji.es>
Adreça electrònica: publicacions@uji.es



Atribució-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

ÍNDEX

Presentació	8
-------------------	---

PRIMERA PART. Comunicació inclusiva i no sexista10

1.1. Igualtat, diversitat i inclusió	12
1.2. Comunicació inclusiva	15
1.3. El llenguatge de les paraules	17

SEGONA PART. Recomanacions per a un llenguatge no sexista i inclusiu20

2.1. Llenguatge no sexista	22
2.2. Llenguatge inclusiu i LGTBIQA+	45
2.3. Llenguatge inclusiu i discapacitat	51
2.4. Llenguatge inclusiu i diversitat etnicocultural	58
2.5. L'alteritat en el llenguatge inclusiu	65

TERCERA PART. Recomanacions per a una comunicació inclusiva en el context universitari68

3.1. El llenguatge de les imatges	70
3.2. Tracte respectuós i inclusiu de les persones amb discapacitat	75
3.3. Comunicació inclusiva a l'aula	78
3.4. Comunicació inclusiva en els treballs acadèmics	81



PRESENTACIÓ

LA UNIVERSITAT ÉS la institució fonamental i referent en la societat actual per a la creació i transmissió del coneixement, de la cultura i dels valors democràtics d'igualtat, equitat i justícia social.

Històricament ha sigut, i ha de continuar sent, un espai de llibertat intel·lectual i cultural, de generació de pensament crític, de diàleg i tolerància, de respecte i d'afirmació de valors ètics, i ha de romandre fermament compromesa amb la igualtat de dones i homes i oberta a la diversitat d'expressions de l'ésser humà.

La Universitat Jaume I institueix la igualtat i la diversitat com a principis fonamentals en els seus Estatuts i com a valors d'orientació de la conducta en el seu Codi Ètic, que guien la implementació de polítiques i plans per a la integració de la igualtat, la inclusió i la no-discriminació en totes les seues activitats.

La universitat ha de garantir el dret a ser diferent i a tindre, al mateix temps, les mateixes oportunitats. Ha d'estar preparada per a acollir la diversitat i fomentar la participació plena i el respecte a la diferència i, amb això, universalitzar la igualtat d'oportunitats.

Amb aquesta comesa, aquesta universitat ha elaborat un Pla d'inclusió i no-discriminació, un document que concreta accions en matèria d'igualtat, inclusió i no-discriminació per a fer possible que totes les persones de la comunitat universitària, independentment del seu sexe, orientació sexual i identitat de gènere, discapacitat, origen, ètnia o cultura, tinguen les mateixes oportunitats.

Una de les línies estratègiques d'aquest pla és, precisament, promoure l'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori en totes les seues comunicacions: la igualtat i la diversitat també es comuniquen. La cultura d'una organització comença pel llenguatge i la comunicació.

La Universitat Jaume I, no obstant això, no parteix de zero. En els últims anys, en la societat s'han produït importants avanços en aquest àmbit. Igualment, la comunicació ha sigut partícip d'aquesta evolució: la globalització, les eines, les formes de comunicar-nos o la sensibilitat. La Universitat Jaume I ha assumit amb responsabilitat aquests canvis i ha esdevingut una entitat de referència en

l'elaboració d'eines i implantació de mesures que han ajudat, sense cap dubte, a transformar tant el context universitari com el seu entorn.

L'ús d'un llenguatge no sexista i no discriminatori en aquesta universitat i la seua promoció en el seu àmbit d'influència s'ha aconseguit gràcies a mesures com la incorporació del llenguatge igualitari en el *Manual de documents i llenguatge administratiu*, així com en el paper del Servei de Llengües i Terminologia, l'elaboració d'una *Guia de tractament no sexista de la informació i la comunicació a la Universitat Jaume I* o la incorporació de la formació permanent en matèria de comunicació inclusiva i llenguatge no sexista.

Per a continuar avançant, la present GUIA proposa reflexionar sobre l'ús que donem a les ferramentes de comunicació en l'àmbit universitari per a alinear-la amb els valors d'una universitat plural, diversa, inclusiva i equitativa. Un espai des del qual orientar-nos com a comunitat universitària sobre el paper que volem assumir a través del llenguatge i la comunicació.

La GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA es planteja com un document orientatiu i clarificador per a afavorir usos del llenguatge respectuosos, no sexistes i no discriminatoris en l'àmbit de la Universitat Jaume I.

En la primera part, la GUIA presenta els conceptes d'igualtat, diversitat, inclusió, comunicació i llenguatge i com s'interrelacionen.

La segona part conté recomanacions per a un ús inclusiu i no sexista del llenguatge i s'hi aborden les conseqüències que tenen els usos excloents en les dones i els homes, el col·lectiu LGTBIQA+, les persones amb discapacitat, les distintes realitats etnicoculturals, així com altres variables que actualment no es poden obviar.

Finalment, en la tercera part s'inclouen pautes per a incorporar una comunicació inclusiva a l'aula i en els treballs acadèmics, amb una reflexió, a més, sobre aspectes com ara les imatges que utilitzem, el tracte que ens donem o els continguts que elaborem.



PRIMERA



PART

**Comunicació
inclusiva
i no
sexista**

1.1. IGUALTAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ



La diversitat és riquesa.

La relació entre igualtat, diversitat i inclusió és fonamental per a entendre com podem construir societats més justes i equitatives.

TOTES LES PERSONES són plurals i diverses quant a sexe, orientació sexual, identitat de gènere, discapacitat, origen ètnic, cultura o altres característiques. I aquesta diversitat les fa úniques i singulars.

Parlar de diversitat és parlar de la varietat d'experiències, perspectives, cultures, habilitats i característiques que es donen dins d'una organització, comunitat o societat.

El concepte de *diversitat* reconeix i valora les diferents vivències, experiències o característiques individuals i potencia la inclusió.

La diversitat pot ser una font de riquesa quant a perspectives, creativitat, aprenentatge, tolerància, respecte i presa de decisions.

La diversitat no pot ser l'argument per a un tracte discriminatori. La igualtat assegura que totes les persones tinguen les mateixes oportunitats i tracte, independentment de les seues característiques personals o circumstàncies.

La inclusió accepta les diferències, aprecia la diversitat, promou el tracte igualitari, i minimitza els obstacles perquè totes les persones participen més enllà de les seues circumstàncies o característiques físiques, mentals, socials, culturals, etc.

La Unesco, en la *Declaració Universal sobre la Diversitat Cultural* del 2001, reconeix que la diversitat és una riquesa i no una amenaça. És una oportunitat que cal aprofitar per a crear una societat més tolerant i igualitària i cal defendre-la com un component fonamental de la igualtat i els drets humans.

La relació entre igualtat, diversitat i inclusió és fonamental per a entendre com podem construir societats més justes i equitatives.



La **igualtat d'oportunitats** és el principi que estableix que totes les persones han de tindre el mateix accés a les oportunitats, drets i recursos, independentment de les seues característiques personals.



La **igualtat de tracte** es refereix al principi de tractar totes les persones de manera justa i equitativa, sense discriminació ni favoritismes, independentment de les seues característiques personals.



La **discriminació** és el tracte injust o desigual cap a les persones en funció de les seues característiques específiques com ara el sexe, l'orientació sexual, la discapacitat, l'ètnia o la cultura. És una violació dels drets humans fonamentals.

A vegades conflueixen en una mateixa persona diverses circumstàncies que estan interconnectades i que impedeixen o dificulten una participació en igualtat de condicions; per exemple, ser dona, negra, lesbiana i amb discapacitat. Aquesta confluència és coneguda com a *interseccionalitat*. Les persones poden experimentar múltiples formes de discriminació simultàniament, les quals no són independents entre si, sinó que estan interconnectades.



Interseccionalitat és una categoria que analitza com diferents components conflueixen en una mateixa persona, s'entrellacen i interactuen entre si multiplicant els desavantatges i discriminacions (discriminació múltiple o discriminació interseccional). El Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona reconeix que les dones que pertanyen a alguns grups, a més de patir discriminació pel fet de ser dones, poden ser objecte de múltiples formes de discriminació per altres raons, com l'origen ètnic, la religió, la discapacitat, l'edat, la classe o la casta.



Discriminació múltiple (o discriminació interseccional): es refereix a la situació en la qual una persona experimenta discriminació o desavantatge a causa de la intersecció de múltiples aspectes de la seua identitat, com ara gènere, ètnia, orientació sexual, religió, discapacitat o estatus socioeconòmic, entre altres. La discriminació múltiple reconeix que les persones no són només una cosa (per exemple, només dona, només afroamericana, només amb discapacitat), sinó que tenen múltiples identitats i experiències que poden influir en com són tractades i en les barreres a les quals s'enfronten en la societat.

1.2. COMUNICACIÓ INCLUSIVA

La comunicació inclusiva reconeix, respecta, valora i inclou totes les persones, independentment de les seues circumstàncies.

La comunicació és una eina fonamental per a la inclusió.



LA COMUNICACIÓ ÉS un procés que permet a les persones intercanviar i transmetre informació, missatges, idees, sentiments o valors, utilitzant diferents mitjans i canals. És, per tant, un instrument social fonamental per a la interacció i la socialització dels éssers humans.

La comunicació pot ser verbal, mitjançant paraules parlades o escrites, i no verbal, a través de gestos, mirades, expressions i, també, a través de les imatges.

La comunicació, a més, pot ser conscient o inconscient. Per tant, pot ser utilitzada com a ferramenta per a discriminar, menysprear, apartar o invisibilitzar o, per contra, es pot utilitzar per a incloure, respectar, visibilitzar o promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte. Tot depèn de la intenció de qui emet el missatge.

La comunicació, per tant, és una eina fonamental per a la inclusió, on posar les persones en el centre permet reconèixer, acceptar i valorar la diversitat en totes les seues formes i manifestacions.

La **comunicació inclusiva** té com a finalitat posar fi als esquemes culturals estereotipats que representen que el diferent és pitjor i, per tant, té menys valor, per a donar un gir en la concepció de la comunicació i entendre la riquesa de la diversitat i incorporar-la en tots els seus elements.



La **comunicació inclusiva** és aquella acció comunicativa que busca evitar la discriminació i promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte i el respecte als drets humans de totes les persones, **independentment de les seues circumstàncies o la seua diversitat**. La comunicació inclusiva **reconeix, respecta, valora i inclou** totes les persones més enllà del sexe, orientació sexual, discapacitat, ètnia, cultura o qualsevol altra circumstància.



Els **drets humans** són drets inherents a totes les persones, sense cap distinció pel que fa al sexe, orientació sexual, discapacitat, ètnia, cultura o qualsevol altra condició. Aquests drets corresponen a totes les persones, sense cap discriminació.

Es pot generar una comunicació inclusiva a través del llenguatge de les paraules i de les imatges, però també mitjançant la creació d'entorns inclusius.

Algunes pràctiques per a incloure totes les persones en la comunicació comporten:

- ➔ L'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista, lliure d'estereotips i prejudis.
- ➔ El reconeixement, tracte igualitari i sense biaix de gènere a totes les persones en els processos comunicatius.
- ➔ El cultiu de l'empatia i el respecte i el reconeixement del valor de la diversitat.
- ➔ El foment de la participació equitativa i de l'escolta activa perquè totes les veus siguen escoltades i respectades.
- ➔ L'elaboració de textos i continguts inclusius, amb missatges clars i senzills, adaptats a l'audiència.

1.3. EL LLENGUATGE DE LES PARAULES

Les paraules importen.

El llenguatge influeix en la nostra percepció de la realitat, en el nostre pensament i en la nostra visió del món.

El llenguatge que utilitzem ens defineix.



EL LLENGUATGE ÉS la forma més important de la comunicació humana. És un instrument de comunicació social i transmissió cultural.

Les paraules tenen el poder de configurar la realitat, comunicar-la i transformar-la.



El llenguatge és un procés social que construeix idees, pensament, identitats i valors. Les nostres paraules poden ajudar a construir una societat més democràtica i inclusiva.

L'ús d'uns certs termes i expressions pot reproduir i perpetuar estereotips i prejudis, excloure individus o comunitats i contribuir a la discriminació. El llenguatge no és discriminatori; no és sexista, homòfob, discapacitador o racista. Són discriminatoris els usos que en fan les persones.

Per tant, fer un ús conscient del llenguatge significa repensar els recursos que utilitzem i triar aquells que permeten adaptar-se a les necessitats i realitats de cada moment.

El llenguatge, com a eina de comunicació social, té la capacitat de modificar-se i adaptar-se als nous reptes i avanços socials.

Per això la importància d'adquirir habilitats i competències tècniques per a:

-  saber detectar els usos excloents del llenguatge i el que això implica,
-  conèixer i aplicar les alternatives lingüístiques que permeten proveir de diversitat, pluralitat i simetria el llenguatge.

En la universitat coexisteixen multitud de situacions comunicatives o contextos en els quals s'utilitza el llenguatge: en actes administratius, en la publicitat, en les relacions acadèmiques, en les comunicacions orals, en les xarxes socials, etcètera.

La present GUIA pretén ser un recurs orientatiu i clarificador per a afavorir usos del llenguatge respectuosos, no sexistes i no discriminatoris en l'àmbit de la Universitat Jaume I.

Amb aquesta finalitat es presenten elements per a la reflexió i, alhora, que recursos i alternatives perquè cada persona pugui triar, d'entre totes les opcions, aquelles que millor s'adapten al context en el qual es porta a terme l'acció comunicativa. Així, per exemple, un text publicitari o un treball acadèmic permet incorporar-hi solucions més creatives que un document administratiu, que és més formal i precís.

Cada situació requereix diferents solucions o alternatives. No totes són vàlides per a tots els contextos comunicatius. Per això la importància de conèixer les diferents opcions lingüístiques per a després adquirir perícia en el seu ús.



SEGONA



PART

**Recomanacions per
a un llenguatge
no sexista
i inclusiu**

2.1. LLENGUATGE NO SEXISTA



Les qüestions derivades de la relació entre el sexe, el gènere gramatical i el gènere com a construcció social sempre van més enllà de la llengua i tenen a veure amb la ideologia.

LES DONES SÓN més del cinquanta per cent de la població del món. No obstant, les xifres mostren desequilibris de gènere que les situen en posicions d'infrarepresentació, tractes desiguals i subordinació enfront dels homes en tots els àmbits, però, especialment, en els àmbits laboral i públic.

Com es transmeten i reproduïxen la desigualtat i la discriminació?

La desigualtat i la discriminació es transmeten i es reproduïxen a través de múltiples mecanismes socials. El llenguatge n'és un.

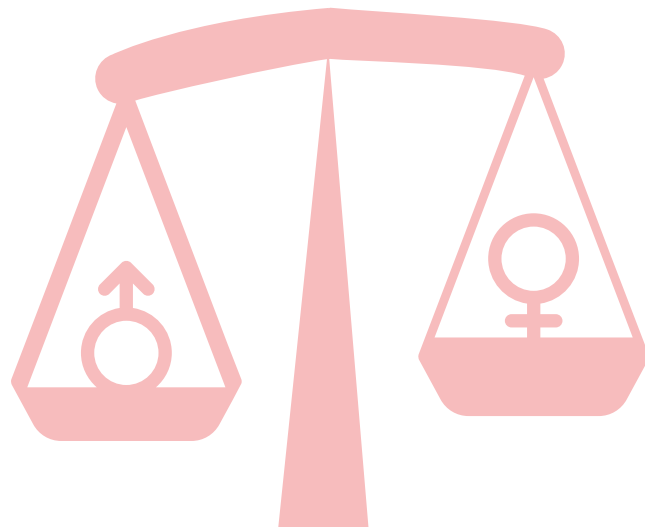
Sexisme i androcentrisme en el llenguatge

LA DESIGUALTAT ENTRE dones i homes es naturalitza i es reproduïx en el llenguatge. En les pràctiques discursives es detecten mecanismes lingüístics que presenten les dones, especialment, de manera parcial, esbiaixada i discriminatòria, o oculten o subordinen la seua presència davant de la masculina.

El primer d'aquests mecanismes, el sexisme lingüístic, respon a una actitud que, preservant i reforçant els estereotips de gènere, projecta la idea que unes persones són inferiors a altres per raó del seu sexe. Aquesta actitud està quasi sempre caracteritzada pel menyspreu i la desvaloració, per excés o per defecte, de tot el que són, fan o representen les dones.

El segon, l'androcentrisme lingüístic, presenta una visió parcial del món des d'una sola òptica, la masculina, com si aquest estiguera conformat únicament per homes, i obvia la pluralitat, la diversitat i la realitat de les dones.

El llenguatge sexista està conformat per usos lingüístics que reproduïxen, naturalitzen i mantenen, a través del sexisme i l'androcentrisme, la desigualtat i la discriminació per raó de sexe, i així presenta les dones d'una manera no neutra en el discurs.



Conceptes clau

Sexe: conjunt de trets biològics i fisiològics amb els quals es naix que estableixen la diferència sexual (femella, mascle, intersexual).

Gènere: conjunt de comportaments socials, atributs, rols, creences o valors que en una cultura s'associen a cada persona en funció del seu sexe biològic i determinen *el masculí* i *el femení*.

Estereotips i rols de gènere: creences i perspectives simplistes, àmpliament compartides i basades en els patrons tradicionals de la masculinitat i la feminitat, sobre les característiques, comportaments i papers que s'esperen i es consideren apropiats per a homes i dones en una societat concreta.

Sexisme lingüístic / ús sexista del llenguatge: diferent tractament que en el llenguatge es dona, únicament en funció del seu sexe, a dones i a homes, i que al·ludeix a qualitats, tòpics i circumstàncies que responen a estereotips i rols de gènere.

Androcentrisme lingüístic / ús androcèntric del llenguatge: pràctica de centrar el llenguatge entorn de la perspectiva i l'experiència masculina, presentada com a universal, com a prototip, obviant o ignorant les dones en el discurs i, per tant, invisibilitzant o obstaculitzant la percepció de la seua presència i participació. L'home es presenta com a subjecte universal i la dona com l'alteritat.

Gènere gramatical: tret inherent a determinades paraules que classifica els substantius en masculins i femenins, així com els adjectius, determinants i altres elements de l'oració per a establir-ne la concordança.

— e

Vols saber més sobre el gènere gramatical?

En valencià els substantius tenen un gènere gramatical, és a dir, un tret inherent que els classifica en masculins (m) i femenins (f): *document* (m), *sol·licitud* (f). En els adjectius i els determinants el gènere gramatical no és un tret inherent. Existeix per a poder realitzar la concordança gramatical amb el substantiu: *l'estudiant premiat* (m); *les catedràtiques distingides* (f).

Quan els substantius fan referència a éssers animats:

- El gènere gramatical pot coincidir amb el sexe de l'ésser al qual fa referència: *professor* (m), *professora* (f); *home* (m), *dona* (f).
- A vegades, una mateixa forma pot ser masculina o femenina (gènere comú) i usar-se per a referir-se a éssers animats de tots dos sexes (*sol·licitant*, *col·lega...*). En aquests casos, la marca de gènere la mostra l'adjectiu i el determinant que l'acompanya: *el sol·licitant becat*, *el seu col·lega acreditat* (m), *la sol·licitant becada*, *la seua col·lega acreditada* (f).
- Els substantius, sent només masculins o femenins, poden designar indistintament persones o animals de tots dos sexes (substantius epicens): *víctima*, *persona* (f); *personatge*, *ésser humà* (m).
- Hi ha substantius col·lectius genèrics i abstractes que permeten anomenar éssers animats sense fer referència explícita al seu sexe, independentment del gènere gramatical que tinguen: *alumnat*, *claustre*, *equip*, *veïnat*, *personal*, *consell* (m); *gent*, *ciutadania*, *població*, *infància*, *direcció*, *gerència* (f).

Si el referent és inanimat, el normal és que el substantiu siga només masculí (*el taulell*) o només femení (*la sala*), encara que també hi ha substantius ambigus quant a gènere: *mar* (m/f), *fel* (m/f).

Per tant, la identificació sistemàtica de la categoria gramatical de gènere amb la referència extralingüística al sexe biològic és un error.

Usos sexistes del llenguatge

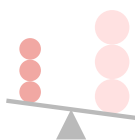
Els usos sexistes del llenguatge causen diferents problemes en la comunicació i en la representació de la realitat:



Invisibilitat



Infrarepresentació



Asimetria



Violències simbòliques

Invisibilitat

Les dones no hi són

El món, la història, la cultura..., s'ha construït des de la mirada i enfocament dels homes. Sistemàticament, s'ha invisibilitzat i deixat fora del procés de construcció social i cultural les dones. I les dones no són un col·lectiu. Són més de la meitat de la població mundial.

Resultat d'això, a les dones també se les oculta i se les silencia en el llenguatge o s'obstaculitza la seua identificació, la qual cosa projecta en la comunicació una visió androcèntrica del món. Hi ha una sobrepresència masculina i es presuposa que totes les persones són de sexe masculí si no s'especifica el contrari. La visió masculina generalitzada del món amaga les dones i les esborra com a

protagonistes. El fet de no anomenar les dones les oculta, les invisibilitza o les exclou del relat (científic, acadèmic, històric, cultural...).

Aquests usos tenen en el llenguatge conseqüències com ara la falta de concreció, les confusions i les ambigüitats semàntiques o l'obstaculització de la identificació de les dones. **Les dones no hi són. O se les invisibilitza inconscientment o se les exclou deliberadament.**

Usos

Exemples



Ús sistemàtic del masculí com a genèric

L'ús del gènere gramatical masculí com a gènere no marcat per a referir-nos a persones de tots dos sexes.

- ✗ El professor responsable de l'assignatura ha de validar la guia docent.
- ✗ Per a la resolució d'incidències contacte amb el tècnic informàtic.



Utilització de vocables androcèntrics

Ús habitual i naturalitzat de termes i expressions en masculí que s'han establert com a genèriques per a tots dos sexes, com ara la utilització del terme *home* per a designar tota la humanitat, totes les persones o tots els éssers humans.

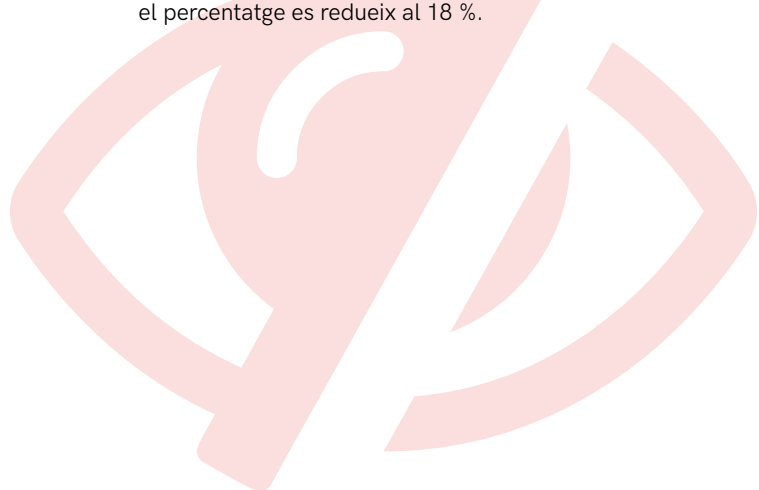
- ✗ Les Edats de l'Home.
- ✗ Els Drets de l'Home i els Ciutadans.
- ✗ Els espanyols són iguals davant la llei.
- ✗ Les funcions del legislador.



Salt semàntic

Utilització aparentment genèrica del masculí per a, més endavant, descobrir, en la mateixa oració, que es tractava d'un ús específic i no incloïa les dones.

- ✗ Els alumnes de la universitat utilitzen majoritàriament el gimnàs, mentre que les alumnes assisteixen a les activitats dirigides.
- ✗ Els universitaris tenen problemes d'addicció al tabac en un 25 %, en el cas de les estudiantes el percentatge es redueix al 18 %.



Infrarepresentació

Les dones hi apareixen menys

Un altre dels problemes que genera el sexisme en el llenguatge és un desequilibri entre l'ús de les formes masculines i les femenines per a anomenar les dones i els homes.

El principal problema és que hi ha resistències a visibilitzar la presència de les dones en alguns àmbits, especialment en el públic i laboral.

Al seu torn, els homes tampoc apareixen anomenats d'una manera equilibrada en els àmbits i sectors relacionats amb els camps domèstic i de cures.

Tot això respon al fet que encara són vigents estereotips i rols de gènere. Com a resultat, es dona una infrarepresentació o menor presència de formes femenines o masculines en les denominacions d'oficis, titulacions o càrrecs, la qual cosa contribueix a perpetuar la segregació horitzontal i vertical.

Segregació laboral: horitzontal i vertical



Segregació horitzontal: concentració de dones i homes en diferents sectors d'ocupació laboral.



Segregació vertical: concentració de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics de l'organització.

Principi de presència o composició equilibrada



La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes consagra el principi de **presència o composició equilibrada** en la disposició addicional primera, entenent per tal «la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent».



La Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes aprofundeix en el principi de presència o composició equilibrada, fins al punt d'exigir una **representació paritària** en determinats àmbits i òrgans, essencialment en els àmbits decisoris de la vida política i econòmica.

El llenguatge no utilitza termes correlatius per a anomenar les dones i els homes en uns certs àmbits i, per tant, no reflecteix la incorporació de les dones al món laboral i als càrrecs de responsabilitat i importància. No s'anomena en femení tota l'activitat que exerceixen les dones.

Usos

Exemples



Absència habitual o resistència en l'ús de les formes femenines

Reticència a nomenar en femení les dones en algunes professions, ocupacions o càrrecs, especialment en les de més prestigi i valoració. En anomenar les dones en masculí, s'invisibilitzen les dones que ocupen eixos càrrecs, es mostra el seu cas com una excepció, se subratlla que hi ha dificultat d'accés per a elles i que no els són propis i es preserva el masculí per a les activitats de prestigi.

- × Resistències a: presidenta, advocada, metgessa, jutgessa, tècnica, àrbitra, gerenta, música, bidella, doctoranda, síndica, crítica...
- × No resistències a: serventa o dependenta, per exemple.



Absència habitual o resistència en l'ús de les formes masculines

Reticència a anomenar en masculí els homes en algunes professions, ocupacions o càrrecs. A vegades fins i tot es creen termes nous quan els homes entren en un camp professional feminitzat: auxiliar de vol, estilista, xef o operari de neteja.

- × Resistències a: amo de casa, empleat de la llar, hoste, netejador, llevador...



Asimetria o tracte asimètric

No es tracten igual els homes i les dones

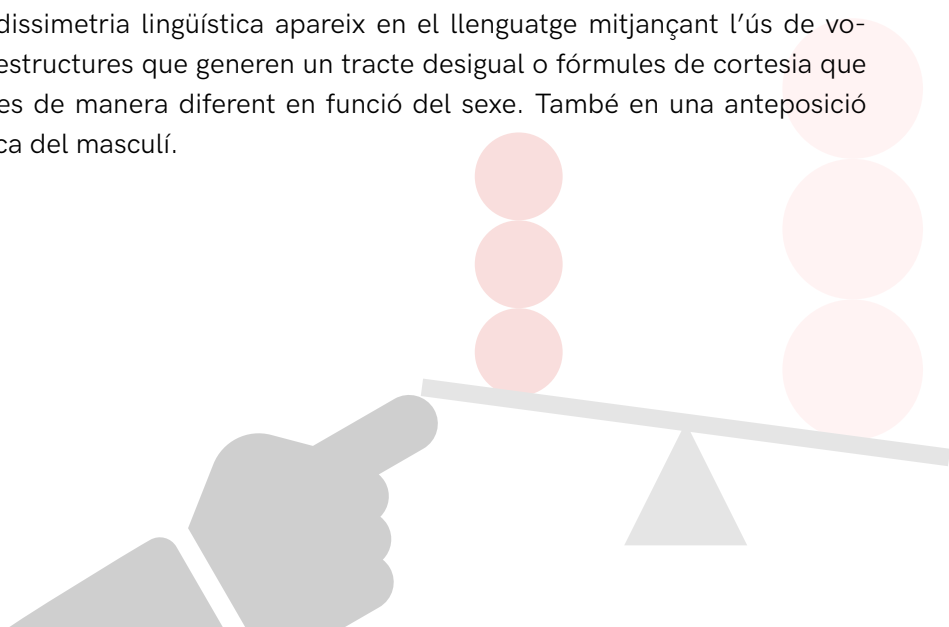
En el llenguatge també s'evidencia un tracte diferent a dones i a homes, siga inconscient o intencionat. Es produeix per l'ús normalitzat i sistematitzat de fórmules que evidencien un tractament distint basat, únicament, en el factor del sexe de les persones i la consideració del masculí com més important, hegemònic o superior i el femení com menys rellevant, complementari o inferior.

El patriarcat, entès com la hegemonia dels homes predominant en totes les societats, també ha deixat la marca en l'àmbit lingüístic i situa les dones dins del discurs en un lloc subordinat al poder i domini masculí, i dona un tractament distint a les persones en funció del seu sexe. A partir del llenguatge, les dones aprenen tant la seua ocultació com el seu segon lloc en el món. És a dir, a través del llenguatge *s'ensenya* a les dones el rol que han d'exercir.

Les dones, a causa d'això, no són anomenades en la mateixa qualitat que els homes i la visió que s'ofereix d'elles és una visió esbiaixada, parcial, subordinada o discriminatòria. **Les dones tenen un tracte diferenciat i no equitatiu.**

Aquestes desigualtats en anomenar les dones es tradueixen en un tracte asimètric, bé per ser menys respectuós, més paternalista i familiar per a elles, pel fet de ser anomenades en dependència o relació amb els homes, o per l'ús d'unes certes fórmules només en masculí per a referir-se també a elles.

Aquesta dissimetria lingüística apareix en el llenguatge mitjançant l'ús de vocables o estructures que generen un tracte desigual o fórmules de cortesia que són usades de manera diferent en funció del sexe. També en una anteposició sistemàtica del masculí.



Usos

Exemples

**Marca de l'estat civil o l'edat**

Indicar, mitjançant les paraules utilitzades, l'estat civil o l'edat de les dones (*senyoreta*) o presentar-les en relació de dependència amb el seu marit (*senyora de*).

- × La senyoreta Campoamor explicarà en què consisteix el seu projecte d'investigació.
- × La senyora d'Arenal va assistir a la sessió de treball.

**Ús no equitatiu dels cognoms**

Tendència a referir-se als homes amb el cognom i a les dones amb el nom de pila, amb el nom complet o el cognom precedit de senyora.

- × El president Arenal i Rosa, secretària del departament.
- × El president Arenal i la senyora Campoamor, secretària del departament.

**Omissió d'informació**

Ometre informació en referir-se a les dones.

- × Joan Arenal, destacat acadèmic, i Rosa Campoamor van assistir al congrés.

**Article davant del nom o cognom**

Anteposar l'article *la* per a referir-se a les dones, i amb això es fa servir un tracte familiar no pertinent.

- × Està escrivint un article sobre la Merkel.

**Utilització de diminutius o termes que infantilitzen**

Ús de vocables que connoten un tracte infantilitzat i paternalista en referir-se a les dones.

- × Joveneta, podria explicar-nos vostè aquest algorisme?
- × Els jugadors de futbol i les xiques de waterpolo...

**Parells incorrectes**

Termes utilitzats erròniament com a equivalents per a referir-se a dones i a homes.

[mascle/femella, dona/home, marit/muller, esposa/espòs]

- × home femella
- × El marit va sol·licitar la presència de la seua dona.

**Aposicions redundants**

Expressions en les quals s'usa innecessàriament la paraula *dona* o *dones*, *femenina* o *femenines*, quan el sexe del referent ja s'indica o podria indicar-se mitjançant una altra paraula. En destacar la seua condició sexuada, es presenta la situació com un fet excepcional o que cal assenyalar.

- × Van concedir el premi a un grup de dones científiques.
- × El 28 % dels investigadors científics en el món són dones.
- × La reunió de les dones empresàries.
- × Les futbolistes femenines representaran la universitat en el campionat estatal.

Usos

Exemples

7 Denominació sexuada

Anomenar els homes pel seu nom, professió, estatus social, nacionalitat, etc., mentre que de les dones només es ressalta la seua condició sexuada, com si no tingueren identitat pròpia. Se les anomena separadament com si no formaren part del conjunt.

- * Les persones premiades són dos acadèmics i dues dones.
- * En l'accident han mort quinze persones, cinc dones i sis immigrants.
- * Hi havia una gran quantitat d'aficionats i també moltes dones.

7 Anteposició sistemàtica del masculí en l'orde de presentació

Anteposar sistemàticament la forma masculina a la femenina quan s'enumera persones de tots dos sexes en expressions o denominacions dobles.

- * Senyors i senyores, benvinguts i benvingudes...
- * Formació per a professors i professores d'educació infantil...

7 Concordança en masculí

Priorització habitual de la concordança en masculí, especialment en els plurals que es refereixen a tots dos sexes, fins i tot amb termes que són de gènere femení.

- * Els estudiants i les estudiantes tutoritzats.
- * Les persones beneficiàries de les beques són majoritàriament titulats universitaris.

7 Les dones com a col·lectiu o sense un paper actiu

Usos que es refereixen a les dones com un col·lectiu quan són més de la meitat de la població, que les agrupen en conjunts minoritaris o que oculten la diversitat amb termes homogenis com *la dona / les dones*. També quan s'utilitzen verbs que oculten el seu rol actiu.

- * El col·lectiu de les dones es va manifestar en tot el país. (Les dones no són un col·lectiu.)
- * Regidoria de Joventut i Dona. (No representa el mateix que, per exemple, Regidoria de Joventut i Igualtat.)
- * Una activitat dirigida a las dones rurals. (Les dones rurals són heterogènies.)
- * A les dones se'ls va concedir el vot. (Se'ls va concedir o el van aconseguir?)

7 Buit lèxic

Absència de termes per a descriure certes qualitats en la dona, que sí que existeixen per a referir-se als homes, que estan valorades socialment. D'altra banda, existència de noms per a expressar qualitats amb connotacions negatives o despectives aplicables únicament a les dones.

- * Únicament formes referides als homes: misogínia, homenia, noblesa, prohomo, solter d'or, cavallerositat, calçasses, faldiller, valent, virilitat...
- * Únicament formes referides a les dones: harpia, primera dama, donzella, escurçó, frígida, ninfòmana, ninfma...

Violències simbòliques

Paraules que ofenen, denigren i discriminen

La pervivència del sexisme i els seus vestigis patriarcals continua relacionant, en no poques ocasions, les dones amb una imatge estereotipada i quan no desqualificadora, pejorativa, ofensiva o denigrant que també queda reflectida en el llenguatge.

Les dones apareixen en el llenguatge d'una manera no respectuosa i no igualitària, amb connotacions negatives, pejoratives o despectives que tenen la base en el sistema de gènere. **Les dones són tractades malament en el llenguatge.**

Com a conseqüència, es projecten idees mitjançant el llenguatge que encara associen les dones amb conceptes com ara la debilitat, la passivitat, l'àmbit domèstic, la immaduresa, la innocència o la histèria. Una imatge totalment contraposada a la que es construeix dels homes.

Aquestes violències apareixen en el llenguatge a través de mencions estereotípiques, que projecten en el llenguatge una identificació amb rols i papers tradicionalment assignats a dones i a homes, que infravaloren i menyspreen les dones i el femení; i també a través de termes no equivalents que identifiquen el masculí amb el bo o positiu i el femení amb el dolent o negatiu.

Usos

Exemples



Duals aparents i vocables ocupats

Duals aparents: termes que tenen doble forma, però el seu significat no és equivalent en femení i masculí.

Vocable ocupat: la forma femenina té un significat addicional (està ocupada), generalment pejoratiu o despectiu, que dificulta l'ús del terme de manera equivalent al masculí.

- * Assistent/assistentia.
- * Un qualsevol / Una qualsevol.
- * Home públic / Dona pública.
- * Home del carrer / Dona del carrer.
- * Un professional / Una professional.
- * Governant/Governanta.

Usos

Exemples

🗨️ Associacions lingüístiques pejoratives o estereotipades

Expressions despectives cap a les dones o que reforcen estereotips associats tradicionalment a la feminitat.

També són comunes les expressions que provenen de la cultura popular (refranys, acudits o frases fetes).

- ✗ La ministra va estar impecable en el seu discurs, i va donar, en tot moment, mostres d'intel·ligència i simpatia.
- ✗ Dona havia de ser.
- ✗ De segur que té la regla.
- ✗ Dona que sap llatí ni té marit ni té bon fi.

🗨️ Identificar el masculí com a positiu i el femení com a negatiu

Termes i expressions en les quals s'associa el masculí amb el positiu i el femení amb negatiu.

- ✗ Conyàs/Collonut.
- ✗ No hi ha ous.
- ✗ Una putada.
- ✗ Amb dos collons.
- ✗ Com una xiqueta / Com un home.

Verificació de l'ús sexista del llenguatge

La regla de la inversió

Per a comprovar si s'incorre en sexisme lingüístic, es pot utilitzar com a eina la **regla de la inversió**.



Regla de la inversió: consisteix a substituir la paraula dubtosa pel seu corresponent de gènere gramatical oposat i analitzar si la situació resultant és equitativa per a tots dos sexes. Si perjudica, invisibilitza o infravalora un d'ells, el primer enunciat és sexista i ha de ser modificat.

Els empleats d'aquesta universitat es beneficiaran d'una tarifa especial en la guarderia del campus.




Les empleades d'aquesta universitat es beneficiaran d'una tarifa especial en la guarderia del campus.

És excloent?

Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge

La llengua és rica en recursos i permet expressar-se sense haver de fer ús de paraules, construccions o expressions que excloguen, infrarepresenten, tracten en desigualtat, facen mal o sostinguen prejudis que la societat encara té de dones i homes.

La comunicació és rica en recursos i permet fer un ús conscient del llenguatge i triar les alternatives per a expressar-se d'una manera inclusiva i respectuosa.



Objectius. Les recomanacions que es proposen persegueixen eliminar la invisibilitat, la infrarepresentació, l'asimetria i les violències simbòliques.

Eliminar

× Invisibilitat

Alternativa

✓ Visibilitzar les dones i els homes en el discurs sempre que siga necessari i rellevant. Ometre la marca de gènere quan no siga pertinent.

× Infrarepresentació

✓ Presentar les dones i els homes de manera equilibrada en el discurs.

× Asimetria

✓ Donar un tracte simètric i equitatiu a dones i homes en el llenguatge.

× Violències

✓ Evitar discriminar, desvalorar i tractar d'una manera no respectuosa en el llenguatge les persones en funció del seu sexe.

Recomanacions

1 Utilitzar el masculí i el femení en concordança amb el sexe de la persona a qui es referisca, quan s'anomena una persona de la qual es coneix el sexe i aquest resulta rellevant i necessari (per exemple, en els documents tancats: carta, notificació, etc.).

Feminitzar sempre els termes relatius a les professions o oficis, especialment en les professions masculinitzades, i anomenar també en masculí els homes en sectors feminitzats.

👉 Usos

- ✗ La gerent de la universitat ha remès una circular.
- ✗ Joan és la primera infermera que es va titular en aquesta universitat.

👍 Alternatives

- ✓ La gerenta de la universitat ha remès una circular.
- ✓ Joan és el primer infermer que es va titular en aquesta universitat.

Altres termes femenins: oficiala, bidella, edila, jutgessa, fiscal, informàtica, científica, mèdica, cirurgiana, professora, tècnica informàtica, arquitecta, xofera, arxivera, editora...

Altres termes masculins: amo de casa, empleat de la llar, hoste, netejador, llevador...

Utilitzar una nomenclatura adequada en els llocs de treball i càrrecs, d'acord amb el sexe de la persona que l'exerceix o l'ocupa.

👉 Usos

- ✗ Rosa treballa com a professor contractat doctor.
- ✗ L'administratiu de projectes, Rosa Campoamor.

👍 Alternatives

- ✓ Rosa treballa com a professora contractada doctora.
- ✓ L'administrativa de projectes, Rosa Campoamor.

Altres termes: professora adjunta, professora ajudanta doctora, professora associada laboral, rectora, professora col·laboradora, professora emèrita, administrativa, catedràtica, tècnica mitjana, oficiala de laboratori, tècnica superior, doctoranda, degana, becària, responsable administrativa, síndica, gestora administrativa, programadora, operària, directora, assessora, secretària...

Referir la titulació acadèmica en concordança amb el sexe de la persona. Cal prestar atenció especial en els diplomes i títols, certificats, biografies o *curriculum vitae* de presentació.

Usos

- ✗ Rosa Campoamor, graduat en Dret.
- ✗ Rosa ha cursat la carrera de Mestre d'Educació Física.
- ✗ Rosa, traductora i intèrpret jurat.

Alternatives

- ✓ Rosa Campoamor, graduada en Dret.
- ✓ Rosa ha cursat la carrera de Mestra d'Educació Física.
- ✓ Rosa, traductora i intèrpret jurada.

Altres termes: graduada, diplomada, llicenciada, arquitecta, enginyera...

Atenció a la concordança: en tots els casos anteriors sempre cal realitzar les coordinacions (traductora i intèrpret) i concordançes pertinents amb els substantius i les formes dobles (traductora i intèrpret jurada).

Es recomana utilitzar els termes relatius a les qualificacions en concordança amb el sexe de la persona referida, tant en els adjectius que modifiquen les persones que les obtenen com en la nomenclatura de les qualificacions en si:

Usos

- ✗ Rosa és apte per a exercir el càrrec.
- ✗ Rosa consta en l'acta com no presentat.

Alternatives

- ✓ Rosa és apta per a exercir el càrrec.
- ✓ Rosa consta en l'acta com no presentada.

Altres termes: apta / no apta, aprovada/suspesa...

Observació: el sistema de qualificacions es formula sempre en masculí (apte, suspès...), fins i tot encara que moltes de les paraules que es fan servir són femenines (qualificació, avaluació, nota, puntuació, marca, etc.). Com a proposta es podrien buscar alternatives genèriques sense marca de gènere (excel·lent, notable, suficient, insuficient, A, B, C...).

2

Evitar l'ús del masculí genèric en contextos en els quals es desconege el sexe de la persona a la qual es fa referència o quan aquest no siga rellevant. També quan es vulga anomenar una col·lectivitat de persones o redactar documents genèrics (com, per exemple, els documents oberts: estatuts, normativa, formularis, etcètera).

Utilitzar substantius i adjectius comuns quant al gènere (termes invariables que comparteixen una mateixa forma per al masculí i el femení) i eludir els modificadors que els precedeixen quan siga possible (article, determinant...):

🚫 Usos

- ✗ Una de les eixides professionals és la de venedor en la ceràmica.
- ✗ Uns 150 docents.
- ✗ La universitat dels majors.
- ✗ Van assistir una trentena de companys del seu departament.

✅ Alternatives

- ✓ Una de les eixides professionals és la de comercial en la ceràmica.
- ✓ Aproximadament 150 docents.
- ✓ La universitat de majors.
- ✓ Hi van assistir una trentena de col·legues del seu departament.

Altres exemples: periodista, agent, participant, representant, assistents, professional, auxiliar, responsable, sol·licitant...

Englobar tots dos sexes mitjançant l'ús dels substantius genèrics, col·lectius o epicens que permeten anomenar a homes i dones en el seu conjunt, independentment del gènere gramatical que tinguen. També es poden fer servir termes abstractes que es referisquen a l'acció, a la funció, al lloc o a l'organisme abans que a la persona. Altres opcions posen l'èmfasi en el procés en lloc de les persones o en l'àmbit geogràfic en lloc de qui l'habita.

No obstant això, aquest ús ha de ser coherent amb el missatge i el context. És correcta la frase *La resolució s'elevà al Rectorat*, però no és precisa *El Rectorat firmà la resolució*, atès que no és l'òrgan qui la firma, sinó la persona que ocupa en aquest un càrrec concret: *La rectora firmà la resolució*.

🚫 Usos

- ✗ El director del màster.
- ✗ Podran ser candidats.
- ✗ Els avaluadors externs del títol n'han validat l'acreditació.
- ✗ La renda per càpita dels castellanencs...

✅ Alternatives

- ✓ La direcció del màster.
- ✓ Podran presentar la seua candidatura.
- ✓ L'avaluació externa del títol n'ha validat l'acreditació.
- ✓ La renda per càpita de Castelló...

Altres termes: el claustre, el funcionariat, la ciutadania, el públic, el registre, el rectorat, l'audiència, la infància, la joventut, el veïnat, la clientela, la plantilla, el departament, les víctimes, la magistratura, la descendència, l'electorat, el voluntariat, l'organització, la direcció, l'empresariat, el consell...

Utilitzar construccions amb el terme *persona* o *part* per a evitar la marca de gènere.

🔔 Usos

- ✗ El sol·licitant.
- ✗ L'interessat.
- ✗ El contractant.
- ✗ A tercers.

👍 Alternatives

- ✓ La persona sol·licitant.
- ✓ La persona interessada, la part interessada.
- ✓ La part contractant.
- ✓ A tercers parts. A tercers persones.

3 Fer ús d'estructures alternatives al masculí genèric per a emetre el mateix missatge amb termes i expressions no sexistes.

Es pot ometre el subjecte sense alterar el sentit quan no siga rellevant o se sobreentenga.

🔔 Usos

- ✗ Els usuaris han de mostrar el DNI.

👍 Alternatives

- ✓ Recordeu mostrar el DNI. Mostreu el DNI.

Utilitzar perfrasis que permeten donar un gir en el llenguatge per a dir el mateix: mitjançant l'ús de verbs (*caldre, haver de, ser necessari*), construccions de substantius col·lectius o genèrics més un complement (*la comunitat científica*) o expressions amb substantiu i preposició per a evitar el participi amb marca de gènere (*amb empadronament en...*).

🔔 Usos

- ✗ Estaran obligats a...
- ✗ Han sigut premiats.
- ✗ Estar compromès amb la igualtat.
- ✗ Ser espanyol i titulat universitari.
- ✗ Els intèrprets del congrés han sol·licitat que siga present un tècnic durant l'esdeveniment.
- ✗ El projecte d'investigació ha tingut com a col·laboradors...

👍 Alternatives

- ✓ Tindran l'obligació de...
- ✓ Han rebut el premi.
- ✓ Mantindre un compromís amb la igualtat.
- ✓ Tindre nacionalitat espanyola i títol universitari.
- ✓ El servei d'interpretació del congrés ha sol·licitat un equip tècnic durant l'esdeveniment.
- ✓ El projecte d'investigació ha comptat amb la col·laboració de...

Altres construccions col·lectiu o genèric + un complement: la població migrant, l'equip de govern, l'equip formador, el cos docent, la comissió avaluadora, el públic lector, l'ésser humà, la comunitat universitària, la comunitat científica, la societat civil, la carrera científica, el poder judicial, les autoritats sanitàries, el servei informàtic, la classe política, la professió mèdica, la funció legislativa, la població malalta...

Altres expressions substantiu + preposició: amb empadronament en, tindre interès a, tindre l'obligació de, amb l'obligació de, amb autorització, amb qualificació, amb facultats, amb la deguda documentació, amb formació en, amb el títol de...

Utilitzar expressions amb pronoms i determinants (relatiu, indefinits, demostratius...) que no estiguen marcades pel gènere gramatical: *qui, qualsevol, algú, ningú, cada, tal, multitud de, un gran nombre de, una minoria, la majoria, tothom...*

Usos

- ✗ Tots els participants.
- ✗ Tots els integrants del departament.
- ✗ Els usuaris del servei, els que aspiren a la plaça.

Alternatives

- ✓ Cada participant, qui participe, les persones participants.
- ✓ Qualsevol integrant del departament.
- ✓ Qui utilitze el servei, qui aspire a la plaça.

Utilitzar expressions impersonals que no concreten el subjecte: construccions amb el pronom *es*, infinitius, imperatius o gerundis.

Usos

- ✗ Abans d'acabar el curs els participants han d'omplir l'enquesta.
- ✗ En el supòsit d'estar matriculat i voler anul·lar la matrícula.
- ✗ Si els usuaris presenten una reclamació podran...

Alternatives

- ✓ S'ha d'omplir l'enquesta abans de finalitzar el curs.
- ✓ En el supòsit d'haver-se matriculat i voler anul·lar la matrícula.
- ✓ Si es presenta una reclamació, es podrà... / En presentar una reclamació, es podrà...

Canviar el verb de la tercera a la segona persona del singular (*tu, vós, vostè*) o a la primera o segona del plural (*nosaltres, vosaltres*):

Usos

- ✗ Els estudiants poden fer ús de tots els serveis del campus amb la targeta UJI.

Alternatives

- ✓ Pot/pots/podem/podeu fer ús de tots els serveis del campus amb la targeta UJI.

Evitar el salt semàntic amb l'ús d'expressions alternatives que no generen confusió.

Usos

- ✗ Els universitaris tenen problemes d'addicció al tabac en un 25 %, en el cas de les alumnes el percentatge es redueix al 18 %.

Alternatives

- ✓ Un 18 % d'estudiantes i un 25 % d'estudiants tenen problemes d'addicció al tabac en la universitat.

4

Donar un tractament simètric a dones i a homes en el llenguatge per a evitar usos lingüístics en els quals dones i homes són presentats de manera diferenciada i no equitativa.

Utilitzar les fórmules de tractament o de cortesia de manera equivalent en l'ús del nom i cognoms, el tractament o la professió i sense fer una referència innecessària a l'estat civil de les dones.

Usos

- ✗ La senyoreta Campoamor.
- ✗ El senyor Arenal i la senyora Rosa Campoamor.
- ✗ El professor Arenal i Rosa.

Alternatives

- ✓ La senyora Campoamor.
- ✓ El senyor Arenal i la senyora Campoamor
- ✓ El senyor Joan Arenal i la senyora Rosa Campoamor.
- ✓ El professor Arenal i la investigadora Campoamor.

Alternar l'ordre de presentació del femení i el masculí en el discurs o respectar l'ordre alfabètic o de jerarquia.

Usos

- ✗ El professor Arenal i la catedràtica Campoamor.

Alternatives

- ✓ La catedràtica Campoamor i el professor Arenal.

Evitar l'ús de parells incorrectes i aposicions redundants, així com altres usos que presenten les dones com un grup homogeni de manera sexuada.

Usos

- ✗ La dona de la neteja.
- ✗ Va agrair el suport de la seua dona.
- ✗ Les científiques dones.
- ✗ Un curs per a la dona rural.

Alternatives

- ✓ El personal de neteja.
- ✓ Va agrair el suport de la seua esposa.
- ✓ Les científiques.
- ✓ Un curs per a les dones de l'àmbit rural.

5 Utilitzar el desdoblament, la duplicitat o la denominació doble quan es vulga marcar la referència als dos sexes.

Es poden emprar les dues formes consecutivament (femení-masculí, masculí-femení), en determinats contextos, quan es vol recalcar que un missatge va dirigit tant a dones com a homes (convocatòries, ofertes de treball, discursos...).

Alternar l'ordre de presentació per a no donar sistemàticament prioritat al masculí. Es pot optar per donar preferència al sexe menys representat (en àmbits acadèmics, laborals o jeràrquics feminitzats o masculinitzats).

🔔 Usos

- ✗ Professors i professores d'aquesta universitat, estudiants i estudiantes...
- ✗ Oferta pública per a cobrir la plaça de bibliotecària.
- ✗ Publicació de les bases per al concurs d'enginyers.

👍 Alternatives

- ✓ Professores i professors d'aquesta universitat, estudiants i estudiantes...
- ✓ Oferta pública per a cobrir la plaça de bibliotecari o bibliotecària.
- ✓ Publicació de les bases per al concurs d'enginyeres i enginyers.

Fer correctament les coordinacions entre els termes i evitar les repeticions de paraules quan no siguin necessàries.

🔔 Usos

- ✗ Els professors adjunts i les professores adjuntes seran informats.
- ✗ Els periodistes acreditats i les periodistes acreditades seran informats.

👍 Alternatives

- ✓ Els professors i professores adjuntes seran informades.
- ✓ Els i les periodistes acreditades seran informades.

Realitzar una concordança de proximitat, en els casos en els quals s'utilitzen les dues formes consecutivament (femení-masculí, masculí-femení), a pesar que, habitualment, es faça la concordança en masculí plural. L'adjectiu i els altres modificadors (determinants) concordaran, en aquest cas, amb el substantiu més pròxim, però qualificaran tots dos.

🔔 Usos

- ✗ Els treballadors i treballadores representats.

👍 Alternatives

- ✓ Els treballadors i treballadores representades.
- ✓ Les treballadores i treballadors representats.

6

Reduir l'ús de la barra inclinada als formularis.

La barra inclinada, com a recurs per a incloure tots dos sexes, es recomana únicament en formularis. Si es fa servir, es proposa alternar, quan siga possible, l'ús del masculí i el femení en la presentació i coordinar de manera coherent totes les paraules que calguen.

Limitar l'ús de la barra als formularis i utilitzar altres expressions alternatives.

 **Usos**

- ✗ Firma del director/a de tesi.
- ✗ Nascut/a a:
- ✗ L'interessat/ada:

 **Alternatives**

- ✓ Firma del director / de la directora de la tesi.
- ✓ Lloc de naixement:
- ✓ La persona interessada:

No és correcte en cap cas l'ús dels guions o parèntesis en compte de les barres per a incloure les dones i els homes: alumne(a), interessat-ada...

7

Evitar l'ús de símbols i terminacions.

En el registre formal universitari l'ús de símbols i terminacions no es considera adequat, encara que aquestes estratègies poden ser un element de visibilització i inclusió en àmbits informals comunicatius i publicitaris.

En alguns contextos també s'ha estès l'ús intencionat del femení com a genèric absolut (en concordança amb *persones*, per exemple) o com a preferència en àmbits en què són majoria les dones: les ciutadanes, les infermeres...

Un altra estratègia que s'ha fet popular és la terminació en *-is* (*totis*) amb la finalitat de visibilitzar les persones que no es defineixen ni com a dones ni com a homes. No obstant això, fer servir aquest terme com a genèric absolut també invisibilitza i oculta de nou les dones (dir, per exemple, *benvingudis* en compte de *Benvingudes*, *benvinguts*, *benvingudis*).

S'ha d'evitar l'ús de signes, com la @ o la x, com a estratègia per a incloure les dones i els homes en la comunicació. No són signes lingüístics i generen problemes importants de llegibilitat. Com a alternativa, es recomana l'ús de termes genèrics i estructures sense marca de gènere o el desdoblament.

Usos

- ✗ Estudiantxs.
- ✗ Professor@s.

Alternatives

- ✓ Estudiantat, estudiantes i estudiants.
- ✓ Professorat, equip docent, PDI...

8

Tractar les dones i els homes en el llenguatge de manera respectuosa.

Evitar usos discriminatoris, denigrants o pejoratius, com ara insults, bromes masclistes o micromasclismes. També expressions que reproduïsquen estereotips o rols de gènere.

9

Incorporar al llenguatge terminologia que reflectisca els avanços en igualtat.

En l'àmbit universitari és important fer servir la terminologia específica en matèria d'igualtat entre dones i homes i els estudis de gènere: *feminisme, moviment feminista, estudis de gènere, micromasclismes, sororitat, heteropatriarcat, violència masclista, corresponsabilitat, dones supervivents...*

2.2. LLENGUATGE INCLUSIU I LGTBIQA+

EL DESIG I la identitat són qualitats que travessen totes les persones i que no es poden modificar al seu gust; no es trien, se senten. La diversitat, per tant, comprèn també totes les maneres de viure i assumir l'afectivitat, la sexualitat i l'expressió o identitat de gènere.

La diversitat afectivosexual i de gènere fa referència a les múltiples maneres de viure la sexualitat i inclou tots els aspectes de l'atracció, el comportament, la identitat, l'expressió, l'orientació, les relacions afectives i les relacions sexuals que experimenten les persones. Inclou, per tant, les diferències individuals quant a l'atracció física o emocional cap a les persones i les vivències internes sobre el gènere, que poden o no alinear-se amb el sexe assignat en nàixer.

Aquestes formes diverses de viure, expressar o sentir formen part de la realitat social i, per tant, un enfocament inclusiu ha de considerar-les com a part valuosa de la societat i crear estratègies per a respectar aquestes diferències i eliminar qualsevol expressió de discriminació, odi, exclusió o tracte pejoratiu.

La societat actual és cisheteronormativa, és a dir, es considera que totes les persones són cisheterosexuals fins que es demostre el contrari. Aquesta norma social suposa que totes les persones, tant en l'àmbit personal com en l'imaginari col·lectiu, s'identifiquen amb el sexe biològic assignat en nàixer, el gènere normatiu que es correspon amb aquest, i són heterosexuales.

Aquesta mirada és culturalment procliu al rebuig, por, repudi, prejuí o discriminació cap a les persones que es reconeixen LGTBIQA+ (lesbiana, gai, trans, bisexual, intersex, *queer*, asexual, altres realitats o dissidències).



Cisgènere o cissexual (abreujat *cis*): persona que se sent identificada amb el seu sexe biològic. Persona la identitat de gènere de la qual i sexe assignat en nàixer són coincidents. S'entén com a antònim de *trans*.



Les sigles **LGTBIQA+** designen el col·lectiu de lesbianes, gais, trans, bisexuals, intersex, *queer*, asexual i altres dissidències. El + indica que el col·lectiu segueix en constant creixement.



El llenguatge inclusiu és un mitjà idoni per a visibilitzar les realitats del nostre entorn, afavorir el coneixement, la comprensió i el respecte a les diversitats afectivosexuals i de gènere i evitar la discriminació.

LGTBIQA+

La LGTBI-fòbia és una construcció social que s'aprèn i es reproduïx a través de la cultura. No es tracta d'un fenomen estàtic o rígid, sinó que les formes de discriminació s'adapten per a continuar latents en societats més tolerants.

El llenguatge inclusiu és el mitjà idoni per a visibilitzar les realitats del nostre entorn, afavorir el coneixement, la comprensió i el respecte a les diversitats afectivosexuals i de gènere, sobretot per a evitar la discriminació. El que no s'anomena no existeix.

Parlar de llenguatge inclusiu i LGTBIQA+ suposa aplicar una mirada que incorpore la visibilitat i la comprensió de la llibertat afectiva, sexual i de gènere com un dret de totes les persones.

Conceptes clau

- Sexe biològic:** sexe assignat en nèixer (mascle, femella, intersex) en funció dels òrgans sexuals. Fa referència a la genitalitat interna, externa i cromosòmica.
- Identitat de gènere:** vivència interna amb relació a com una persona pensa sobre si mateixa quant al seu gènere i com interpreta el que això significa. Pot alinear-se o no amb el seu sexe assignat en nèixer (cis, trans, no-binari).
- Orientació sexual:** atracció física o emocional cap a altres persones. L'orientació pot variar tant en l'objecte de desig com en el nivell de desig (homosexual, heterosexual, bisexual, asexual, entre altres).
- Expressió de gènere:** conductes i rols basats en les construccions socials tradicionals de gènere (masculina, femenina, neutra). Aquesta construcció social varia en funció de la cultura i el temps.
- Estrès per minorització:** teoria que argumenta que les persones LGTBIQA+ presenten nivells més alts d'estrès pel fet de poder patir una discriminació a causa dels prejudis i l'estigma cap al col·lectiu. És a dir, malestar degut a l'opressió i el rebuig de la societat pel mer fet d'existir.
- Interseccionalitat:** és la interacció entre dos o més factors socials que defineixen una persona. El sexe, el gènere, la procedència, la classe socioeconòmica, l'orientació sexual, les capacitats, així com altres categories, estan interrelacionades i generen desigualtats i vulnerabilitats que porten a patir una major discriminació.
- LGTBI-fòbia:** discriminació, odi, invisibilització i altres formes de violència basades en els prejudis i estigmes cap a les persones per la seua orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (endohomofòbia, plumofòbia, homofòbia interioritzada).
- Trans:** terme paraigua que engloba diferents conceptes com ara *transsexual*, *transgènere*, *trans no-binàries* o *dissidències de gènere*. És el terme que s'utilitza per a parlar de les realitats trans. En l'àmbit acadèmic també s'utilitza *Trans**.

Recomanacions

1

Fer ús d'un llenguatge no-binari, és a dir, de gènere gramatical neutre (sense marca de gènere gramatical) i evitar la duplicitat gramatical (masculí/femení) o el binarisme en el llenguatge.

En les realitats LGTBIQA+, el fet d'utilitzar el masculí com a genèric no sols invisibilitza les dones, també les persones no-binàries.

No utilitzar la duplicitat gramatical (masculí/femení) o el binarisme en el llenguatge.

🚫 Usos

- ✗ Tots els professors i totes les professores.
- ✗ El teu pare, la teua mare...
- ✗ Tens marit? Tens esposa?

👍 Alternatives

- ✓ L'equip docent.
- ✓ La teua família (les famílies).
- ✓ Tens parella? Tens vincles?

Emprar termes genèrics com a alternativa a l'ús del masculí genèric o modificar la frase.

🚫 Usos

- ✗ Els alumnes, els estudiants.
- ✗ Els professors.
- ✗ Els treballadors de la universitat.
- ✗ Estàs preparat per a l'examen?

👍 Alternatives

- ✓ L'alumnat, l'estudiantat.
- ✓ El professorat, l'equip docent, PDI.
- ✓ El personal de la universitat.
- ✓ T'has preparat l'examen?

Substituir expressions amb marca de gènere (*tots, totes, un, una, algun, alguna...*) per termes neutres (*qui, cada, ningú...*) o l'ús de l'impersonal (*es...*).

🚫 Usos

- ✗ Els sol·licitants de la beca.
- ✗ Tots els assistents rebran un certificat.
- ✗ Cadascun, allà cada u, el que cada u vulga.

👍 Alternatives

- ✓ Qui sol·licite la beca.
- ✓ Cada assistent rebrà un certificat.
- ✓ Se certificarà l'assistència.
- ✓ Cada qual, allà cada qual, el que es vulga.

Ometre o substituir el subjecte o l'article.

Usos

- ✗ Els representants dels estudiants.
- ✗ Els sol·licitants de la beca.
- ✗ Els docents de matemàtiques.

Alternatives

- ✓ Representants estudiantils.
- ✓ Qui sol·licite la beca.
- ✓ Docents de matemàtiques.

Utilitzar construccions amb el terme *persona* per a evitar l'ús del masculí com a genèric i la duplictat binària del masculí i femení.

Usos

- ✗ L'educació és un dret de tots.
- ✗ Els investigadors i investigadores.

Alternatives

- ✓ Totes les persones tenen dret a l'educació.
- ✓ El personal investigador, l'equip investigador, l'equip d'investigació, el personal docent i investigador (PDI).

2

Anomenar les persones com elles s'identifiquen i preferisquen. Quan el context ho permeta (en el primer contacte, en una entrevista, a l'aula...), és important preguntar a la persona el nom i el pronom amb els quals vol ser anomenada.

Alternatives

- ✓ Com et diuen?
- ✓ Amb quin pronom vols que em referisca a tu?

3

Evitar l'ús de símbols (@, x, *) per a generar termes inclusius. Els símbols resulten impossibles de pronunciar, dificulten la comprensió del text, així com la seua accessibilitat en sistemes de processadors de text.

Tot i que és una opció per a visibilitzar i incloure, el seu ús no es pot generalitzar en l'àmbit formal universitari.

Usos

- ✗ Estudiant@.
- ✗ Professorxs, professor*s.

Alternatives

- ✓ Estudiantat.
- ✓ Professorat, personal docent.

4

Utilitzar recursos alternatius per a esquivar la marca de gènere.

Tot i que en alguns contextos informals s'usa la terminació amb la vocal *i* (*totis*) com a forma no-binària, no es recomana el seu ús en contextos formals.

Usos

- ✗ Estudiantis.

Alternatives

- ✓ Estudiantat.

5

Utilitzar les sigles LGTBQA+. Actualment, hi ha diferents maneres d'anomenar la diversitat afectivosexual i de gènere: LGTBQA+, col·lectiu LGTBI, dissidència sexual i de gènere, persones amb una sexualitat o un gènere no normatiu, etc.

Es proposa utilitzar la fórmula LGTBQA+ (lesbiana, gai, trans, bisexual, intersex, *queer*, asexual i altres dissidències), ja que és el terme que inclou una major representació de la diversitat afectivosexual i de gènere, tant per la seua amplitud conceptual com perquè recull el sentit de canvi permanent.

Usos

- ✗ Les realitats de les persones LGTBI.

Alternatives

- ✓ Les realitats de les persones LGTBQA+.

6

Erradicar usos pejoratius, insultants o que tinguen la finalitat d'humiliar, denigrar o discriminar les persones LGTBQA+.

2.3. LLENGUATGE INCLUSIU I DISCAPACITAT

La discapacitat no defineix la persona. És una característica més de la seua identitat.



LA DISCAPACITAT ÉS una condició o circumstància que té o pot tindre una persona, resultat de la interacció entre afeccions i una sèrie de factors ambientals i personals.

La discapacitat pot afectar una persona en aspectes físics, sensorials, intel·lectuals o mentals, limitar la seua capacitat per a realitzar unes certes activitats i restringir la seua participació plena i efectiva en la societat en igualtat de condicions amb les altres persones.

El terme *discapacitat* adoptat per la normativa internacional i estatal arreplega el significat aportat per l'Organització Mundial de la Salut, que entén la discapacitat com la deficiència en la interacció amb l'entorn, la limitació de l'activitat i la restricció de la participació.

La Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (Nacions Unides 2006), la Constitució espanyola (en la seua modificació de l'art. 49 en 2024) i la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social (Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós), utilitzen el terme *persones amb discapacitat*. Al seu torn, la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, proposa la utilització d'aquest terme

per a les disposicions normatives elaborades per les administracions públiques.

La comprensió i els usos per a referir-nos a persones amb discapacitat han evolucionat significativament.

Ha passat per una perspectiva física o mèdica, que atribueix significats de malaltia, deficiència, imperfecció o anormalitat per contraposició a patrons de perfecció o normalitat (anormal, subnormal, deficient mental, inútil, invàlid, minusvàlid, incapacitada, discapacitat, etc.). Des d'aquest punt de vista, les majories es veuen normals i consideren no normal allò que és diferent. És a dir, tracten les diferències com a anomalies, com a models no vàlids i, per tant, inferiors, susceptibles de menyspreu i exclusió. Aquesta visió és, indubtablement, discriminatòria.

Posteriorment, s'abandona la perspectiva assistencial i paternalista, que concep la persona amb discapacitat com a dependent, inactiva i improductiva, per a evolucionar cap a un nou enfocament que considera que compta amb habilitats, competències, recursos i potencialitats, si se li brinden els suports necessaris.

Hui dia es reconeix que les persones amb discapacitat poden contribuir a la societat en la mateixa mesura que la resta de persones, la qual cosa es troba íntimament relacionada amb la inclusió, l'acceptació plena de les seues diferències i l'apreciació de la seua diversitat com un valor enriquidor de la societat i el reconeixement ple dels seus drets.

El llenguatge pot ajudar a construir un imaginari social més favorable i positiu per a les persones amb discapacitat i aportar alternatives per a afavorir-ne la inclusió.

Partint d'aquest plantejament s'han proposat alternatives per a anomenar les persones amb discapacitat. El Fòrum de Vida Independent (2005) proposa el terme *dones i homes amb diversitat funcional*, entenent *diversitat* com a varietat o diferència i *funcional* en relació amb les funcions. Altres organitzacions consideren eufemismes aquestes denominacions alternatives i prefereixen afirmar la circumstància de la discapacitat que els acompanya (cega, sorda, etc.).

No obstant això, cal prendre consciència que les persones amb discapacitat troben barreres físiques, socials i culturals que els impedeixen participar plenament en la societat i en igualtat de condicions i oportunitats. La seua inclusió implica necessàriament l'eliminació d'aquestes barreres i per garantir l'ajuda necessària per a solucionar els obstacles existents.

Un dels majors obstacles als quals s'han d'enfrontar és la cultura, impregnada de pràctiques discriminatòries, actituds negatives i desconeixement, la qual cosa contribueix a reproduir estereotips, desigualtats i discriminacions.

El llenguatge, lluny de convertir-se en una ferramenta que vehicule la discriminació, ha d'ajudar a assolir la igualtat d'oportunitats i de tracte de totes les persones, independentment de les seues circumstàncies.

Amb aquest objectiu, el llenguatge inclusiu planteja eliminar termes i usos limitants, despectius i pejoratius que reforcen la menysvaloració i mantenen la discriminació, i construir, en el seu lloc, textos i contextos lingüístics que afavoreixen la generació de valors més igualitaris.

La discapacitat no es pateix ni se sofreix. Es pateixen les barreres que impedeixen l'accés i la participació en igualtat d'oportunitats.



Conceptes clau




Discapacitat: la discapacitat és una condició de l'ésser humà que, de forma general, abasta les deficiències, les limitacions d'activitat i les restriccions de participació d'una persona:

Les **deficiències** són problemes que afecten una estructura o funció corporal.

Les **limitacions de l'activitat** són dificultats per a executar accions o tasques.

Les **restriccions de la participació** són dificultats per a relacionar-se i participar en situacions vitals.



La discapacitat és un fenomen complex que no contempla l'individu de forma aïllada, sinó en la seua interacció amb la societat en la qual viu. Aquesta definició reconeix, per primera vegada, el context social com a factor determinant en la discapacitat d'una persona.


Segons la naturalesa de les limitacions, la discapacitat pot classificar-se en física, sensorial, intel·lectual, psicosocial o múltiple.

L'Organització Mundial de la Salut promou un enfocament de discapacitat basat en els drets humans i la inclusió social.




Discriminació per motius de discapacitat: tractar les persones de manera desigual o injusta a causa de la seua discapacitat.

Qualsevol distinció, exclusió o restricció per motius de discapacitat que tinga el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, gaudi o exercici, en igualtat de condicions, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural, civil o d'un altre tipus. Inclou totes les formes de discriminació, entre elles, la denegació d'ajustos raonables (Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat 2008).



Disfòbia o fòbia a la discapacitat: por irracional, aversió o prejuí cap a les persones amb discapacitats.



Necessitats educatives especials (NEE): condicions o requeriments addicionals que un alumne o alumna pot tindre en el context educatiu a causa de diferències en les seues capacitats físiques, intel·lectuals, emocionals o socials. Aquestes necessitats poden ser temporals o permanents i requereixen adaptacions o recursos addicionals perquè l'estudiant o estudianta pugua accedir i participar en el procés educatiu de manera equitativa. En l'àmbit educatiu, les administracions tenen l'obligació d'assegurar una educació inclusiva i de qualitat per a l'alumnat amb discapacitat, així com les persones amb NEE.

Recomanacions

Abordar la discapacitat des d'un enfocament inclusiu implica eliminar barreres i crear entorns accessibles i equitatius on les persones amb discapacitat puguin participar plenament i gaudir dels seus drets en igualtat de condicions.

La comunicació inclusiva implica eliminar els obstacles, tant físics com mentals, especialment en la comunicació i en el llenguatge. Per això és important generar textos i contextos inclusius i respectuosos.

1

Eliminar usos discriminatoris, pejoratius i estigmatitzants per a referir-se a les persones amb discapacitat que les infravaloren o tracten malament en el llenguatge.

Eliminar usos pejoratius, negatius i restrictius que presenten la discapacitat com una limitació i les persones amb discapacitat com a inferiors, defectuoses o menys vàlides.

Usos

- ✗ Subnormal (sub-normal), minusvàlid (minus-vàlid), invàlida (in-vàlida), incapacitat (in-capacitat), discapacitada (dis-capacitada)...
- ✗ Persona normal.
- ✗ Persona amb un defecte de naixement.

Alternatives

- ✓ Persona amb una discapacitat.
- ✓ Té una discapacitat.
- ✓ Persona sense discapacitat.
- ✓ Persona amb una discapacitat congènita.

Allunyar-se d'usos que posicionen les persones amb discapacitat com a víctimes o que pateixen una malaltia, habitualment en construccions amb verbs com: patir, sofrir, confinar, prostrar, limitar, etc.

Usos

- ✗ Sofreix o pateix una discapacitat.
- ✗ Està afectada per una discapacitat.
- ✗ Condemnat a una cadira de rodes.
- ✗ Malalt mental.
- ✗ Persona dependent.

Alternatives

- ✓ Té una discapacitat.
- ✓ Presenta/manifesta una discapacitat.
- ✓ Persona usuària de cadira de rodes.
- ✓ Persona amb problemes de salut mental.
- ✓ Persona en situació de dependència.

Evitar usos condescendents o que infantilitzen.

Usos

- × Sordeta, coixet...
- × Campió, *crack*, fenomen, pobreta...

Alternatives

- ✓ Persona amb sordesa.
- ✓ Persona amb mobilitat reduïda.
- ✓ Evitar aquest tipus d'expressions.

No normalitzar expressions, bromes o insults relacionats amb la discapacitat en el llenguatge quotidià.

Usos

- × Semblar un bipolar.
- × No sigues subnormal.
- × Ximple, retardada, boig, mongòlica, etc.

Alternatives

- ✓ Evitar aquesta mena d'expressions.
- ✓ Evitar aquesta mena d'expressions.
- ✓ Evitar aquesta mena d'expressions.

2

Visibilitzar, reconèixer i valorar les persones amb discapacitat.

Presentar les persones amb discapacitat com a subjectes actius, capaços, empoderats i protagonistes de les seues vides. Les persones amb discapacitat són persones amb unes circumstàncies, no són les seues circumstàncies. La discapacitat no és la seua identitat i no es pot definir les persones en funció de la seua discapacitat.

Promoure un enfocament de drets i centrat en les persones (no en la seua discapacitat), fent ús d'una terminologia que ajude a visibilitzar, que dignifique, respecte i valore.

Usos

- × Discapacitat, discapacitada.
- × Sord, sorda.

Alternatives

- ✓ Persona amb discapacitat.
- ✓ Persona en situació de discapacitat.
- ✓ Persona amb sordesa.

No totes les persones amb discapacitat tenen les mateixes necessitats o capacitats, per la qual cosa és important evitar la generalització i anomenar adequadament i de manera precisa la circumstància que acompanya cada persona.

Reconèixer la diversitat de discapacitats i visibilitzar que comprenen una àmplia gamma de condicions i experiències.

Usos

- × Paralític, paralítica.
- × Coix, coixa.
- × Cega, cec.
- × Sorda, sord.
- × Nan, nana.
- × Autista.
- × Els Down, les Down.

Alternatives

- ✓ Persona amb paràlisi, persona amb discapacitat física, persona amb mobilitat reduïda.
- ✓ Persona amb discapacitat motriu.
- ✓ Persona amb ceguesa, persona amb discapacitat visual.
- ✓ Persona amb sordesa, persona amb discapacitat auditiva.
- ✓ Persona amb acondroplàsia.
- ✓ Persona amb trastorn de l'espectre autista.
- ✓ Les persones amb síndrome de Down.

3

Preguntar a la persona, sempre que siga possible, com vol ser anomenada, ja que existeix diversitat de posicionaments i reivindicacions.

Hi ha, per exemple, qui prefereix el terme *persona amb diversitat funcional* al de *persona amb discapacitat* enfront d'altres persones que no entenen o comparteixen el seu abast o significació.

Usos

- × Persona amb discapacitat.

Alternatives

- ✓ Persona amb diversitat funcional.

També hi ha qui no vol ser tractat amb eufemismes o expressions suavitzants i prefereix afirmar la seua circumstància o condició.

Usos

- × Persona amb deficiència visual.
- × Diversitat funcional visual.
- × Capacitats diferents, necessitats especials.
- × Xicotet, baixet, persona de talla baixa.

Alternatives

- ✓ Cec, cega.
- ✓ Discapacitats.
- ✓ Persona amb acondroplàsia.

2.4. LLENGUATGE INCLUSIU I DIVERSITAT ETNICOCULTURAL

LES SOCIETATS ACTUALS també són plurals i diverses pel que fa a l'ètnia, origen, cultura o religió. Aquesta diversitat forma part de la realitat i ha de ser tinguda en compte en tots els àmbits.

La diversitat etnicocultural fa referència a la varietat de cultures i grups de persones que coexisteixen dins d'una societat i que conviuen amb respecte i valoració malgrat les seues diferències ètniques i culturals, sense considerar-se unes superiors, més desenvolupades o avançades que les altres. Constitueix un valor democràtic indispensable basat en el reconeixement i la tolerància de les diferències.

La diversitat etnicocultural reconeix i valora la riquesa que aporta la multiplicitat d'identitats i perspectives dins d'una comunitat i busca la inclusió, la tolerància i la convivència pacífica de totes les persones, independentment de les seues particularitats pel que fa a origen ètnic, història, llengua, religió, tradicions, creences, costums o pràctiques culturals.

No obstant això, els contextos culturalment i ètnicament diversos són altament sensibles a la discriminació, al rebuig cap a una persona o conjunt de persones per la seua pertinença o possible pertinença a un determinat grup.

Les discriminacions estan basades en prejudis, en la por i el rebuig a una alteritat que, en la majoria dels casos, es desconeix o no es vol conèixer. Les fronteres socioculturals estan en el pensament de les persones, que són les que reproduïxen estereotips i generen les discriminacions.

Tant científicament com des de l'enfocament dels drets humans, actualment, ha quedat demostrat que no s'ha de parlar de races, sinó d'ètnies o poblacions. Indubtablement hi ha diversitat humana, però aquesta és únicament

la conseqüència natural de l'adaptació de les poblacions als diferents àmbits geogràfics i als seus ambients.

Encara que les races no existisquen, sí que existeix el racisme. El racisme impregna tots els àmbits i el llenguatge n'és un, i s'hi poden detectar usos i expressions racistes.

De la mateixa manera, també pot donar-se un tracte lingüísticament injust i no respectuós a les persones que parlen un idioma distint, a les que segueixen unes creences religioses diferents, a les que mantenen costums singulars o a les que, per exemple, pertanyen a comunitats ètniques.

És per això que es fa necessari realitzar una revisió dels mecanismes de transmissió cultural vigents per a detectar possibles usos despectius i exclouents en el llenguatge i substituir-los per altres usos que respecten i incloguen totes les persones.

El llenguatge és la eina fonamental per a dialogar i escoltar l'alteritat, requisits essencials per a la construcció d'un entorn de valoració, respecte i reconeixement de la diversitat i diferència ètnica i cultural.

Al mateix temps, el llenguatge és capaç d'adaptar-se constantment als canvis i transformacions socials, per la qual cosa es converteix en un mecanisme privilegiat per a crear i comunicar la cultura de la diversitat.

**Hui dia, les fronteres estan en el
pensament i creen barreres invisibles
que separen les persones.**

**Cada persona és culturalment distinta i és en
la diversitat cultural on es troba la riquesa.**



Conceptes clau

Assimilacionisme: model social que nega a les persones estrangeres la cultura i identitat pròpies i les obliga a adoptar la llengua, els valors, les normes i altres trets identitaris de la cultura considerada dominant.

Estereotip: imatge o idea comunament construïda i acceptada per una col·lectivitat. Sol basar-se en informació insuficient o esbiaixada i pot ser tant positiu com negatiu.

Eufemisme: expressió utilitzada per a substituir una paraula que socialment es considera ofensiva o de mal gust.

Disfemisme: paraula o expressió deliberadament despectiva o insultant que s'emptra en lloc d'una altra neutral.

Discurs d'odi (*Hate Speech*): forma de comunicació, ja siga oral o escrita, o de comportament que utilitza un llenguatge pejoratiu o discriminatori en referència a una persona o grup, basant-se en la seua religió, ètnia, nacionalitat, color, ascendència, gènere, orientació sexual, discapacitat o altres formes d'identitat. (*Estratègia i Pla d'Acció per a la lluita contra el discurs d'odi*, Nacions Unides, 2019).

Gitanofòbia (romofòbia, antigitanisme o antiromanisme): aversió, discriminació o prejuï cap a les persones gitanes o d'ètnia gitana.

Inclusió: enfocament que estableix que són la societat i els entorns els qui han de realitzar els ajustos necessaris per a garantir que totes les persones, independentment de les seues característiques o circumstàncies, tinguen l'oportunitat de participar plenament en la vida econòmica, social i cultural d'una societat. En la inclusió, la responsabilitat d'adaptació recau en l'entorn.

Integració: procés en el qual persones o grups amb orígens diversos han d'adaptar-se a l'entorn, entrelaçant les seues pràctiques i valors culturals, conjugant l'adopció d'aspectes d'altres cultures amb el manteniment de les seues pròpies tradicions i valors. En la integració, la responsabilitat d'adaptar-se recau en la persona.

Islamofòbia: forma de racisme i xenofòbia manifestada a través de l'hostilitat, l'exclusió, el rebuig i l'odi contra les persones musulmanes, sobretot quan la població musulmana és una minoria, fet que ocorre amb major impacte en països occidentals (Comitè sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial de Nacions Unides).

Prejuí: juí previ sense tindre els coneixements necessaris per a saber sobre la realitat.

Racisme: creença que sosté la superioritat d'un grup ètnic sobre els altres, la qual cosa condueix a la discriminació o persecució social.

El racisme és qualsevol actitud o manifestació acadèmica, política o quotidiana que supose afirmar o reconèixer, de manera explícita o implícita, tant la inferioritat d'alguns col·lectius ètnics com la superioritat del col·lectiu propi (Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància del Consell d'Europa).

Xenofòbia: por, aversió o discriminació cap a persones que són percebudes com a estrangeres o que pertanyen a un grup ètnic, nacional o cultural diferent.

Recomanacions

1 Representar la diversitat etnicocultural i trencar la invisibilitat en el llenguatge.

És important incloure la diversitat o pluralitat en els usos del llenguatge i fugir de generalitzacions o etiquetes que uniformitzen o invisibilitzen les persones de diferents cultures i ètnies. Les persones que es pretén englobar usant aquestes generalitzacions pertanyen a realitats molt distintes entre elles (per exemple, una persona africana del Marroc i una de Sud-àfrica).

Usos

- × Àrab, de l'est, llatí, africà...
- × Els estrangers...
- × Els mena...

Alternatives

- ✓ Anomenar segons el país de procedència.
- ✓ Anomenar segons la circumstància o context: turista, migrant, persona refugiada, estudiant...
- ✓ Terme tècnic actual: xiquets, xiquetes i adolescents migrants no acompanyats (XXAMNA).
- ✓ Altres alternatives: xiquets, xiquetes i adolescents migrants; infància i adolescència migrant no acompanyada; xiquets, xiquetes i adolescents migrants sense referents familiars al nostre territori.

2

Utilitzar termes precisos per a referir-se a les diferents realitats ètniques i culturals.

A vegades s'utilitzen termes relacionats amb les diferents ètnies o cultures de manera incorrecta o amb significats erronis que contribueixen a generar imatges estereotipades o pejoratives.

Usos

- ✗ Raça.
- ✗ Polítiques d'immigració.
- ✗ Immigrant il·legal, sense papers, un o una il·legal.
- ✗ Immigrant de segona generació.
- ✗ Els àrabs celebren el Ramadà.
- ✗ L'ús del vel, el mocador i la melfa per les musulmanes.
- ✗ Terrorisme islàmic.
- ✗ La població hindú aconsegueix una de les densitats més altes del món.
- ✗ Raça gitana, els gitanos, les gitanes.
- ✗ Clan gitano.
- ✗ Patriarca/matriarca.

Alternatives

- ✓ Ètnia.
- ✓ Polítiques de migració.
- ✓ Persona en situació administrativa irregular.
- ✓ Evitar aquests usos per a referir-se a persones que tenen ascendència procedent d'altres països, però han nascut en el nostre.
- ✓ Una persona pot ser àrab sense ser musulmana, ja que hi ha països àrabs amb comunitats que practiquen altres religions com poden ser la cristiana o el judaisme.
 - Àrab: pobles que comparteixen l'ètnia i la llengua àrab, situats, majoritàriament, en el nord d'Àfrica, la península aràbiga i Orient Pròxim.
 - Musulmà o musulmana: persona que professa l'islam.
 - Islàmic o islàmica: relacionat amb l'islam (comunitats islàmiques, cultura islàmica, arquitectura islàmica, etc.).
 - Islamista: persona que professa la doctrina política de l'islamisme en algun dels seus diferents corrents.
- ✓ Hijab: vel que cobreix el cap i el pit i deixa el rostre descobert.
- ✓ Nicab: vel que cobreix el cap, el pit i el rostre i només deixa els ulls descoberts.
- ✓ Burca: peça que cobreix tot el cos, inclòs el rostre, amb una reixeta a l'altura dels ulls per a veure-hi.
- ✓ Melfa: peça tradicional usada per dones al Sàhara Occidental, Mauritània i algunes àrees del Marroc i Algèria. Consisteix en una tela de 4 a 6 metres de longitud que s'emboïca al voltant del cos i deixa visible el rostre, els braços i els peus.
- ✓ Anomenar el grup terrorista pel seu nom: terrorisme d'Al-Qaeda, ISIS, Boko Haram..., terrorisme fonamentalista.
- ✓ La població índia aconsegueix una de les densitats més altes del món.
 - Hindú: persona que professa l'hinduisme.
 - Indi o índia: habitant de l'Índia.
- ✓ Ètnia gitana, poble gitano, comunitat gitana, comunitat romaní.
- ✓ Família gitana.
- ✓ Gitano o gitana de respecte, oncle o tia.

3

Evitar eufemismes (expressions utilitzades per a evitar un terme que socialment es considera ofensiu o descortès) o diminutius (el diminutiu no suavitza l'ofensa).

Hi ha persones que prefereixen evitar eufemismes i ser designades com a *negres* en lloc de qualsevol altra paraula que tracte d'ocultar el seu color de pell. Davant el dubte, si és possible, sempre es pot preguntar directament a la persona com prefereix ser referida.

Usos

- ✗ Persona de color.
- ✗ Negret, negreta, morenet, moreneta.

Alternatives

- ✓ Persona negra.
- ✓ Negre, negra.

4

Evitar termes que projecten una mirada colonialista del món.

Hui dia es continuen utilitzant termes o expressions que arrosseguen significats anacrònics i que projecten una mirada de superioritat nascuda en temps del colonialisme.

Usos

- ✗ País tercermundista, subdesenvolupat.
- ✗ Indi, índia.
- ✗ Esclau, esclava.
- ✗ Treballar com un esclau o una esclava.
- ✗ Criada, criat, serventa, servent.

Alternatives

- ✓ Països amb més dificultats, menys industrialitzats, en fase de creixement o desenvolupament, països empobrits.
- ✓ Població autòctona, població originària, poble indígena.
- ✓ Persona esclavitzada.
- ✓ Treballar molt dur.
- ✓ Treballadora o treballador domèstic.

5 Allunyar-se de les asimetries que atribueixen connotacions negatives al negre i positives al blanc.

L'ús d'aquests termes projecta en el llenguatge el racisme cap a les persones pel color de la pell.

🚫 Usos

- ✗ Diners negres, pagar en negre.
- ✗ Mercat negre.
- ✗ Llista negra.

👍 Alternatives

- ✓ Diners il·legals, evadir impostos.
- ✓ Mercat il·legal.
- ✓ Llista de persones no desitjades.

6 Evitar una mirada etnocèntrica que atribueix més valor a la realitat pròpia i infravalora les altres realitats.

Així, per exemple, el que per a la cultura pròpia és art, per a altres és artesanía. El que per a la pròpia és cultura, per a altres és folklore.

🚫 Usos

- ✗ Artesania (en parlar d'altres cultures).
- ✗ Folklore (en parlar d'altres cultures).
- ✗ Superstició (en parlar d'altres cultures).

👍 Alternatives

- ✓ Art.
- ✓ Cultura.
- ✓ Cerimonies per ritus.

7 Erradicar l'ús d'expressions discriminatòries, ofensives o difamatòries.

Aquests usos són manifestacions de violències en el llenguatge.

🚫 Usos

- ✗ Treballar com un negre.
- ✗ Enganyar com a un xinès.
- ✗ Anar al paki, comprar al xinès.
- ✗ Ser un gitano.
- ✗ Sense moros en la costa.
- ✗ Moro, mora.
- ✗ Paki.
- ✗ Sudaca, panchito.
- ✗ Fer l'indi.

👍 Alternatives

- ✓ Treballar molt i molt dur.
- ✓ Enganyar fàcilment.
- ✓ Anar a la botiga de..., comprar en el basar.
- ✓ Ser una persona estafadora, tramposa.
- ✓ Sense ningú a la vista.
- ✓ Persona del Magrib, per exemple, marroquí, algeriana...
- ✓ Paquistanès, paquistanesa.
- ✓ Persona llatinoamericana, d'origen llatinoamericà, o bé referir-se al país específicament, com a equatoriana, argentina, brasilera...
- ✓ Fer bromes o entremaliadures.

2.5. L'ALTERITAT EN EL LENGUATGE INCLUSIU

Evitar usos que signifiquen
l'alteritat (l'altre o el diferent)
com a inferior o pitjor.



EL LENGUATGE UTILITZA termes i usos que projecten les altres realitats socials cap als marges o la perifèria i els assignen menys valor que la nostra realitat o «allò nostre». El concepte d'alteritat entén l'altre o el diferent com a inferior o pitjor, la qual cosa situa qui comunica en una posició de superioritat.

Per tant, per a fer una comunicació inclusiva es recomana tindre en compte totes les dimensions de la realitat i buscar alternatives que siguen respectuoses i coherents amb els avanços socials i culturals.

A continuació, es presenten breument altres dimensions que cal tindre en compte per a evitar pràctiques lingüístiques no respectuoses i que també poden discriminar o estigmatitzar, com ara l'edat, la diversitat corporal, la diversitat familiar, les circumstàncies socials i personals per les quals transitem, el respecte animal o la cultura de pau i no-violència.

Edat

La edat pot ser un factor de discriminació (edatisme). En les societats occidentals, a les persones majors es tendeix a no tractar-les bé a través del llenguatge, habitualment amb termes que les infantilitzen (*semblen xiquets, velleta*), les despersonalitzen (*iaio, que hi farem, són coses de l'edat*), les deshumanitzen (*carca, trasto*) o les problematitzen (*són vulnerables i se senten soles*).

Diversitat corporal

La manera d'anomenar les persones en funció dels cossos que presenten també pot ser discriminatòria. Les corporalitats diverses han de ser anomenades correctament i amb respecte en el llenguatge. Alguns discursos són grossofòbics i reflecteixen un rebuig o violència cap a les persones amb cossos grans (*ser obesa, redonet*); uns altres, discriminen en el llenguatge les persones que tenen un cos considerat massa prim (*ser anorèxica, esquelètic*). També es pot parlar de les persones d'una manera despectiva en relació amb la seua alçada (*nan, espagueti*), per exemple.

Diversitat familiar

Actualment coexisteixen moltíssimes classes de família i és necessari tindre en compte la diversitat familiar en el llenguatge utilitzat i evitar termes que no són rigorosos (*pare de família, mare soltera...*). Els termes i expressions s'han de seleccionar adequadament perquè cap classe de família se senta exclosa del llenguatge (*associació de famílies, en comptes d'associació de pares i mares, per exemple, o fórmules alternatives a firma del pare i la mare que projecten nuclis familiars distints a la parella heterosexual: firma: mare/pare/ tutora/tutor*).

Circumstàncies socials i personals concretes

El llenguatge utilitzat també pot situar en els marges persones que, en un moment concret i per circumstàncies socials o personals determinades, s'allunyen dels paràmetres socials comunament compartits. Sol fer-se mitjançant l'ús de termes que problematitzen i arraconen aquestes persones en funció de la situació concreta en la qual es troben: *sensesostre, rodamon, indigent, marginada, alcohòlic, drogoaddicta, pobres, delinqüents...*

El respecte animal

A vegades, les paraules triades poden mostrar una falta de consideració amb el món animal i el que aquest representa. El llenguatge especista és el que infravalora altres espècies, en aquest cas, els animals. Moltes expressions relacionades amb els animals, quan s'utilitzen per a referir-se a les persones, es converteixen en frases despectives o es redueixen a insults: *ser una rata, menjar com un porc, cervell de mosquit, ser un ruc, ser un gallina...*

No-bel·licisme

Altres vegades s'utilitza un vocabulari basat en la metàfora bèl·lica i es parla en termes de confrontació, conflicte o guerra, en contextos que no tenen res a veure amb això i que no afavoreixen la construcció d'una cultura de pau i no-violència: *l'enemic polític, guerra contra la corrupció, estratègia agressiva, llançar una ofensiva publicitària, guanyar la batalla a una malaltia, armar-se amb els últims models, derrotar l'oposició, destruir el contrincant...*

TERCERA



PART

**Recomanacions per
a una comunicació
inclusiva
en el context
universitari**

3.1. EL LLENGUATGE DE LES IMATGES

Les imatges també comuniquen

El poder de les imatges

Les imatges són representacions visuals que s'obtenen en aplicar diferents tècniques com ara el dibuix i la pintura, la fotografia, la iconografia o el vídeo.



Les imatges també comuniquen. De la mateixa manera que succeeix amb el llenguatge, les imatges poden servir per a incloure o marginar la diversitat.

En la comunicació inclusiva les imatges també importen. Això pren especial rellevància en la societat actual, on, a colp de clic, una imatge pot assolir una audiència incalculable. El seu impacte és indubtable.

Per tant, les representacions visuals també han de respectar, valorar i incloure totes les persones independentment del seu sexe, orientació sexual, discapacitat, ètnia o cultura.

Una comunicació inclusiva ha de parar atenció a les imatges utilitzades en les pràctiques discursives i considerar un triple objectiu:

- Visibilitzar la presència i pluralitat de la diversitat.
 - Potenciar posicions d'equilibri i simetria entre les persones representades.
 - Evitar escenaris de discriminació i de desigualtat.
-

Recomanacions

- ➔ **Visibilitzar i representar la diversitat.** Buscar una representació de la realitat en tota la seua diversitat, en la qual siguen presents homes, dones, persones amb diversitat d'identitat o expressió de gènere, de discapacitats, de cultures, de models d'atracció, de famílies, de cossos, d'edats, etc.
- ➔ **Valorar la diversitat.** Mostrar persones diverses (sexe, edat, grandària, cos, orientació sexual, habilitats i funcionalitats, ètnia, cultura, classe social, etc.) en situacions diverses i exercint tot tipus de rols.
- ➔ **Reflectir la interseccionalitat.** Triar imatges que mostren la dimensió transversal de la diversitat sense relegar les persones directament amb la seua diversitat més evident. Les diversitats s'encreuen en una mateixa persona.
- ➔ **Representar homes i dones de manera equilibrada.** Una composició equilibrada és aquella en la qual cap dels sexes sobrepassa el 60 % o és inferior al 40 %.

Disposició addicional primera. Presència o composició equilibrada.

A l'efecte d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

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

➔ **Evitar imatges discriminatòries.** No s'han d'utilitzar representacions que puguin resultar excloents o ofensives per a les persones, independentment del seu sexe, circumstàncies o diversitat.

Article 41. Igualtat i publicitat.

La publicitat que comporte una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta Llei es considerarà publicitat il·lícita, de conformitat amb el que es preveu en la legislació general de publicitat i de publicitat i comunicació institucional.

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

Article 3. Publicitat il·lícita.

És il·lícita:

a) La publicitat que atempte contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució espanyola, especialment als referits en els articles 14, 18 i 20, apartat 4. S'entendran inclosos en la previsió anterior els anuncis que presenten les dones de manera vexatòria, bé utilitzant particular i directament el seu cos o parts del mateix com a mer objecte desvinculat del producte que es pretén promocionar, bé la seua imatge associada a comportaments estereotipats que vulnereen els fonaments del nostre ordenament, coadjuvant a generar les violències a què es refereixen la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual. Així mateix, s'entendrà inclosa en la previsió anterior qualsevol forma de publicitat que coadjuve a generar violència o discriminació en qualsevol de les seues manifestacions sobre les persones menors d'edat, o fomite estereotips de caràcter sexista, racista, estètic o de caràcter homofòbic o transfòbic o per raons de discapacitat, així com la que promoga la prostitució.

[...]

Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat.

- ➔ **Evitar imatges estereotipades o basades en prejudis.** La generalització etiqueta les persones en funció d'una circumstància o característica concreta i els atribueix un rol social. La utilització d'imatges estereotipades perpetua els estereotips i prejudis vigents en la societat.
- ➔ **No deshumanitzar o criminalitzar amb les imatges.** Evitar representar persones o grups concrets en contextos relacionats sempre amb la violència, la delinqüència, la pobresa...
- ➔ **Evitar el sensacionalisme i el victimisme.** No s'han d'utilitzar imatges que puguin produir en el públic sentiments melodramàtics, paternalistes o compassius. Aprofitar, en canvi, l'ocasió per a situar les realitats de les persones representades en el marc dels drets humans, si és el cas (violència de gènere, immigració...).
- ➔ **Fugir de representacions que mostren rols passius, dependents o secundaris.** Mostrar totes les persones, i especialment les que són susceptibles de ser excloses i discriminades, en rols actius, independents i autònoms, com a protagonistes, no en un segon pla.
- ➔ **Representar les persones sense asimetries.** Evitar desequilibris en l'espai assignat a les persones que apareixen en la imatge, afavorir plans equitatius i posicions equilibrades. Tot és important i cal tindre-ho en compte: plans, cromatisme, angles, enquadraments, posada en escena...
- ➔ **Projectar la vàlua intel·lectual de totes les persones.** És important que les imatges mostren totes les persones en la seua diversitat en tots i cadascun dels àmbits de la vida, especialment en els de major prestigi i reconeixement social: premis de reconegut prestigi, política, esferes de poder, esport, conferències, referents intel·lectuals, etc.
- ➔ **Utilitzar imatges clares, senzilles i, si escau, adaptades.** Assegurar que les imatges utilitzades són clares, simples quant a disseny i colors i evitar un excés d'informació visual que en dificulte la comprensió. Si és necessari, assegurar l'accessibilitat a la comprensió de les imatges (descripció alternativa, subtítols, àudios...). Això ajuda a fer arribar el missatge a totes les persones.

- ➔ **Representar la diversitat mitjançant la interacció i no en la confrontació.** Promoure l'ús d'imatges que fugen de la representació del conflicte i que reflectisquen una altra mena de relacions més igualitàries, de solidaritat, cooperació i suport mutu, tant en moments de diversió i oci com en situacions laborals i de responsabilitats.

- ➔ **Transmetre el compromís amb la responsabilitat ètica i social.** Presentar la diversitat en les imatges també és promoure valors d'inclusió, igualtat i respecte en els missatges i les accions de comunicació en l'àmbit institucional, organitzacional o personal.

3.2. TRACTE RESPECTUÓS I INCLUSIU DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

Totes les persones som susceptibles de tindre alguna discapacitat en algun moment de la nostra vida. Per això, és important que, en els processos comunicatius, tinguem en compte, d'una manera integral, com ens relacionem, com interactuem, a més de quin llenguatge fem servir o quins instruments comunicatius utilitzem. És a dir, una comunicació inclusiva implica, al seu torn, tractar-nos bé o, el que és el mateix, comunicar-nos d'una manera respectuosa i inclusiva.

Per a tractar de manera respectuosa i inclusiva les persones amb discapacitat és necessari reconèixer la diversitat de circumstàncies que poden limitar la interacció en la comunicació i adaptar la manera de comunicar-nos a les seues circumstàncies.

Tenint en compte l'amplitud de circumstàncies que es poden donar en una persona, l'important és que ens hi adaptem per a facilitar la comunicació.

Recomanacions

Comunicació respectuosa, clara i directa

- Tractar les persones amb discapacitat amb la mateixa cortesia i respecte que qualsevol altra persona.
- Parlar directament a la persona, no a qui l'acompanya.
- Parlar de cara, de manera pausada i vocalitzant, perquè ens puga veure o escoltar clarament, si pertoca.

- Situar-se a la altura de la persona, asseure's davant d'ella, si és necessari.
- No dirigir-se de manera generalitzada a les persones amb discapacitat amb un to de veu elevat.
- No presuposar el que una persona pot o no pot fer. Fer-nos visibles perquè sàpia que som ací. Preguntar si necessita ajuda abans d'oferir-la.
- Ser pacient i donar temps perquè la persona s'expressi si té dificultats de comunicació. Demanar que repetisca el que diu, si és necessari.

Utilitzar un llenguatge inclusiu

- Evitar termes pejoratius, estigmatitzants o condescendents.
- Visibilitzar, reconèixer i valorar les persones amb discapacitat en el llenguatge.
- Preguntar a cada persona com prefereix ser referida.

Elaborar continguts accessibles si és necessari

- Utilitzar llenguatge senzill i clar, evitar l'excés d'oracions subordinades, abstraccions i tecnicismes.
- Exposar la idea que es vol transmetre de manera directa, evitar els dobles sentits, jocs de paraules, ironies, etc. Utilitzar verbs en veu activa, no en passiva.
- Utilitzar fonts clares i llegibles (Arial, Verdana, Tahoma o Helvetica), de pal sec i sense adorns, de mida gran (com a mínim, 12). Evitar cursives, moltes negretes...
- El color del text ha de contrastar amb el fons de pantalla o paper per a facilitar-ne la lectura, per exemple, text negre sobre fons blanc.

- Es recomana l'ús d'un interlineat (1,5) i marges generosos.
- Utilitzar els noms complets en compte d'abreviacions o acrònims.
- En informació digital, és apropiat incloure-hi descripcions textuais (peus de foto) per a les imatges.
- En cas de vídeos, s'han d'incorporar sistemes alternatius a la parla i als continguts visuals, com a subtítols o intèrpret en llengua de signes per a les persones sordes o audiodescripció per a les persones amb discapacitat visual.
- Explicitar les vies de contacte en els materials i continguts perquè les persones puguin consultar dubtes, comunicar necessitats d'accessibilitat, etc. Incloure-hi, almenys, el telèfon i el correu electrònic, perquè hi ha moltes persones que no poden parlar per telèfon i altres que no tenen correu electrònic.



3.3. COMUNICACIÓ INCLUSIVA A L'AULA

L'aula és un espai idoni per a afavorir la interacció i el respecte i promoure la igualtat.

El llenguatge de les paraules, el no verbal, les imatges..., tot això importa, perquè tot comunica.

Per tant, la comunicació a l'aula és un recurs rellevant per a integrar el respecte, la convivència i la participació en el procés d'aprenentatge.

Per a generar espais inclusius d'aprenentatge és clau incorporar pràctiques incloents en la comunicació a l'aula. Per a això, és important que:

- el llenguatge no excloga ni discrimine,
- les imatges reflectisquen la realitat en la seua diversitat i siguin respectuoses,
- i es presteix atenció a com ens relacionem a l'aula, vetllant perquè totes les persones, independentment de les seues circumstàncies, tinguen veu i possibilitat de participar equitativament, i garantir, al seu torn, que les seues contribucions, reflexions i necessitats siguin valorades.

Recomanacions

- ➔ **Ser conscients i reflectir la diversitat a l'aula.** L'aula és un punt de trobada i de convivència intergrupals. Afavorir la interacció pot ser una gran oportunitat per a fomentar el paper socioeducatiu de l'aula.

- ➔ **Davant el desconeixement, preguntar.** L'aula, o el grup, és un bon lloc perquè cada persona es presenti i, si és possible, expressi com vol ser anomenada. El primer contacte pot ser un bon moment per a preguntar a la persona pel nom, el pronom o la circumstància amb la qual vol ser anomenada.
- ➔ **Utilitzar termes genèrics i sense marca de gènere,** sempre que el context ho permeta. Això facilita que totes les persones se sentin incloses i anomenades i evita exclusions en la comunicació.
- ➔ **Evitar l'ús de terminologia i expressions que reproduïsquen estereotips, prejudis negatius i tractes no equitatius.**
- ➔ **Tolerància zero contra la discriminació, l'assetjament o la violència.** No utilitzar ni permetre a l'aula l'ús de termes, expressions o pràctiques que suposen manifestacions de discriminació o violències.
- ➔ **Configurar grups de treball tan diversos i heterogenis com siga possible, així com equilibrats quant a sexe.**
- ➔ **Establir mesures, en el treball en grup, perquè s'escolten les veus de totes les persones i aquestes participen equitativament:** s'ha de procurar que totes les persones puguin fer aportacions, amb el mateix temps de participació, i que els rols que despleguen siguin rotatius perquè no recaïguen sempre en les mateixes persones.
- ➔ **Fomentar la interacció i la cooperació entre totes les persones** a través d'espais i temps (moments de presentació, d'exposició, etc.), d'activitats (participatives, en grup, cooperatives, etc.) o de continguts (relacionats amb la seua diversitat, que els resulten familiars o recognoscibles, etc.).
- ➔ **Incorporar la perspectiva de gènere a l'aula,** sent conscients de les resistències a reconèixer el valor de la veu i de les aportacions de les dones i activant mesures per a reduir-les. Per a la seua consecució és important integrar pràctiques que reconeguen les dones com a comunicadores en igual valor que els homes. Les pràctiques comunicatives igualitàries són rellevants per al lideratge i l'exercici professional de les dones i per a modificar patrons sexistes en les organitzacions.

- ➔ **Adequar el que s'ensenyia i com s'ensenyia a les característiques personals de l'alumnat i fomentar l'autonomia del seu aprenentatge.** La perspectiva inclusiva considera que les dificultats d'aprenentatge no estan lligades a l'estudiantat, sinó al contingut o a la pràctica pedagògica.
- ➔ **Oferir a les persones amb discapacitat o amb necessitats educatives especials els recursos i els ajustos necessaris** per a un seguiment i una participació tan autònoma com siga possible.

➤ **L'aula és un espai idoni per a afavorir la interacció i el respecte i promoure la igualtat.**

La comunicació inclusiva a l'aula, a més, afavoreix el desenvolupament de competències comunicatives i socials de l'alumnat.

- Les **competències comunicatives** permeten a l'alumnat expressar, argumentar i interpretar pensaments, sentiments i fets; escoltar idees alienes; acceptar i realitzar crítiques constructives; practicar l'empatia; respectar i considerar vàlides opinions distintes a les pròpies...
- Les **competències socials**, al seu torn, preparen per a dialogar, mediar o negociar per a resoldre conflictes, treballar en equip, valorar les aportacions alienes per a resoldre problemes conjuntament, reconèixer el valor de l'equitat i la diversitat...

La incorporació d'aquestes estratègies comunicatives a l'aula ajuda a integrar la perspectiva inclusiva en la pràctica docent i, per tant, l'educació inclusiva. És a dir, una educació que valora la diversitat, promou el treball col·laboratiu i busca aconseguir la participació i el desenvolupament de tot l'alumnat.

3.4. COMUNICACIÓ INCLUSIVA EN ELS TREBALLS ACADÈMICS

En l'àmbit acadèmic es generen multitud de textos que necessiten l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista. Entre ells, els treballs acadèmics, que tenen com a objectiu presentar una investigació o anàlisi sobre un tema específic relacionat amb una matèria com, per exemple, els treballs finals de grau, de màster o postgrau, assajos, monografies, tesis, informes d'investigació, conferències o publicacions.

Els treballs acadèmics han d'incorporar unes pràctiques bàsiques per a assegurar una comunicació inclusiva i no sexista:

Llista de verificació



-
- | | |
|---|---|
| Faig un ús inclusiu i no sexista del llenguatge? | ✓ |
| Les imatges són representatives de la diversitat i són respectuoses? | ✓ |
| S'incorporen contribucions de les dones com a font d'informació? | ✓ |
| En les referències bibliogràfiques, s'inclou el nom complet de les autores i els autors? | ✓ |
| En els continguts, materials o suports de presentació, he de fer alguna adaptació perquè siguin accessibles, clars i fàcilment comprensibles? | ✓ |

Recomanacions

- ➔ **Utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.** Amb això es posa en evidència que no s'exclou ningú i es té en compte totes les persones i les seues circumstàncies.
 - No s'ha d'utilitzar el masculí com a genèric. Això eludeix la invisibilització de les dones i el binarisme de gènere. Evitar el desdoblament masculí-femení quan es vulga fugir del binarisme lingüístic.
 - Utilitzar genèrics i expressions sense marca de gènere quan es pretén un significat genèric o que englobe.
 - No s'ha de fer ús d'expressions amb connotacions negatives per a evitar la reproducció d'estereotips i prejudis.
 - No s'han d'utilitzar termes, expressions o pràctiques comunicatives denigrants o que menyspreen, perquè suposen manifestacions de discriminació o violències.
 - No s'han d'emprar símbols en la redacció textual com a alternativa d'ús inclusiu (@, x, /...) perquè no són signes lingüístics, presenten problemes de llegibilitat i d'accessibilitat en sistemes de processadors de text.
- ➔ **Utilitzar imatges representatives de la diversitat** i, en la mesura que siga possible, de la interseccionalitat. Això ajuda a visibilitzar la diversitat, a no pressuposar i a no deixar ningú fora o en els marges.
- ➔ **En les imatges, procurar una composició equilibrada** quan es representen dones i homes.
- ➔ **Evitar l'ús d'imatges estereotipades o basades en prejudis.**
- ➔ **No utilitzar representacions de situacions de discriminació o violències.**
- ➔ **Incorporar com a fonts d'informació aportacions de dones.**

➔ **En la bibliografia, incloure el nom complet en les referències bibliogràfiques**, a fi de visibilitzar la producció de les dones i les aportacions científiques.



Normes de publicació de la Universitat Jaume I

Les referències que han d'aparèixer al final del text seguiran les següents normes de citació: cognoms, nom de l'autor, autora o autors (any d'edició).

➔ **Quan siga necessari (publicacions, presentacions, etc.) elaborar materials i continguts que faciliten l'accessibilitat i la comprensió**: senzills, clars, sense excés d'informació (textos, imatges...), colors, amb lletres grans, simples i que contrasten bé amb el fons (blanc i negre, per exemple).





GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA