



Guia d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista

OxigenDC

GUIA D'ÚS DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

Contents

DOCUMENT MANAGEMENT	2
1. INTRODUCCIÓ	3
2. LLENGUATGE I IGUALTAT DE GÈNERE	4
2.1. El gènere no és el sexe	4
2.2. L'androcentrisme i el sexisme	4
2.3. L'ús indiscriminat del masculí com a genèric	5
2.4. Asimetries en el tractament	5
3. RECURSOS PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE	5
3.1. Ús de la forma concreta en relació al sexe	5
3.2. Genèrics, col·lectius, abstractes i altres expressions	6
3.3. Formes dobles	6
4. COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA	6
4.1. Diferents recursos per a diferents documents	7
4.2. Textos tancats	7
4.3. Textos oberts	7
4.4. Textos normatius: convenis, protocols, manuals, o procediments	8
5. LA COMUNICACIÓ ORAL	8
6. LA COMUNICACIÓ VISUAL	9
7. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS EMPRESARIAL	11

DOCUMENT MANAGEMENT

Date	Ver.	Author	Description
Setembre 23	1.0	Jordi Montero	Primera versió del protocol

1. INTRODUCCIÓ.

En general, l'ús que es fa del llenguatge en els diferents àmbits de la societat no es correspon amb l'evolució social que s'ha produït en els darrers anys dels homes i les dones. No solament han canviat o evolucionat els rols assignats a cada sexe, sinó també els drets i deures, que són els mateixos per ambdós sexes. Per tant, és una evidència que totes les persones som iguals davant la llei i això s'ha de reflectir, no només en els drets i deures que tenim sinó també en el llenguatge que utilitzem (ja sigui escrit, verbal, gestual/visual o mitjançant imatges).

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, fa referències explícites a la necessitat inajornable d'implantar el llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits de la societat. Malgrat que el marc legal garanteix els drets d'igualtat entre dones i homes, i que s'han fet avenços significatius, la igualtat no s'ha traslladat plenament a la pràctica quotidiana, on encara hi ha moltes manifestacions de desigualtat, entre d'altres l'ús sexista del llenguatge.

Com en altres àmbits, el llenguatge sexista que s'utilitza al món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals i redueix la presència de les dones, sinó que també afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes. Aquest llenguatge sexista es posa clarament de manifest en molts processos de gestió de recursos humans, en la selecció del personal, en la nomenclatura dels llocs de treball o en les relacions que s'estableixen externament.

Assolir la plena igualtat de gènere en l'àmbit laboral implica dur a terme canvis a molts nivells, inclòs el llenguatge. Les nostres eleccions lingüístiques i l'ús que fem del llenguatge són també reflex del nostre posicionament en relació amb la igualtat entre dones i homes.

El nostre llenguatge és molt ric, només hem d'aprendre a usar-lo i comprovarem que hi ha un munt de paraules que es poden utilitzar per substituir les que sonen malament o que s'inclinen massa cap a un dels gèneres, generalment cap al masculí. Per això, tal i com apuntem a la Guia, sempre que sigui possible utilitzarem un llenguatge integrador, amb substantius masculins i femenins per a que tothom se senti identificat, o bé ens esforçarem a buscar un substantiu genèric.

Així doncs aquesta és la premissa que seguim en tots els nostres canals de comunicació interna i externa d'OXIGEN DATA CENTER. S.L., i així volem transmetre-ho a tota la nostra estructura organitzativa.

La Guia pretén ser un instrument que contribueixi a l'ús de termes i expressions lliures de sexisme, superant un ús no inclusiu del llenguatge que discrimina les dones. I ho vol fer per mitjà d'una doble estratègia: d'una banda, prenent consciència que la forma de comunicar-nos pot ser discriminatòria i excloent; de l'altra, facilitant recursos per incorporar la perspectiva de gènere en el llenguatge i fer d'aquest una eina de canvi. Es tracta d'assolir una comunicació inclusiva i no sexista, que reconegui per igual dones i homes i que eviti ambigüitats.

2. LLENGUATGE I IGUALTAT DE GÈNERE.

2.1. EL GÈNERE NO ÉS EL SEXE.

Si el sexe remet a les característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a home o dona, el gènere és un concepte que remet a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Generalment la categoria no marcada és la masculina. Això significa que el gènere masculí no només s'utilitza com a específic (per a referir-se als homes), sinó que, amb molta freqüència, serveix com a genèric per a referir-se conjuntament a homes i dones o a persones indeterminades.

Però l'ús del gènere masculí com a genèric exclou les dones del discurs. Aquesta exclusió té les seves arrels en l'androcentrisme i el sexisme que travessen totes les dimensions de la nostra societat.

2.2. L'ANDROCENTRISME I EL SEXISME.

L'androcentrisme és la visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, obviant les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.

En el llenguatge, l'androcentrisme es manifesta fonamentalment en el lèxic (mitjançant l'ús del masculí com a genèric) i en la sintaxi (per exemple, quan l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí).

2.3. L'ÚS INDISCRIMINAT DEL MASCULÍ COM A GENÈRIC.

Ens referim a:

- L'ús de substantius en masculí per a referir-nos a homes i dones indistintament: els directors, els científics, els investigadors, els treballadors, etc.
- La Masculinització sistemàtica dels càrrecs de representació i participació de treballadores i treballadors: delegat sindical, president del comitè, tesorero de l'associació, etc.
- L'ús habitual d'expressions pretesament inclusives: tots, en lloc de tot el món, tothom, etc.

2.4. ASIMETRIES EN EL TRACTAMENT.

Ens referim a:

- L'ús de formes asimètriques per a anomenar categories, llocs de treball, etc., fent servir el masculí de manera general, excepte quan es tracta de categories o llocs de treball feminitzats: directors, responsables, tècnics, etc., però administratives, secretàries, assistentes, etc.
- El tractament diferenciat en la qualificació de dones i homes en funció de la seva pertinença a un sexe o un altre, associant al sexe masculí les característiques humanes més properes a la força física, a la feina intel·lectual o al món laboral, en general, mentre que al sexe femení se li assignen qüestions referides als sentiments, l'estètica o el món domèstic.

3. RECURSOS PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE.

L'ús d'un llenguatge no sexista requereix un esforç conscient. Els recursos que es faciliten a continuació pretenen contribuir a la seva concreció sense transgredir les normes gramaticals. Recordem que sexisme lingüístic no és inherent a la llengua com a sistema, sinó a alguns dels usos que se'n fan.

3.1. ÚS DE LA FORMA CONCRETA EN RELACIÓ AL SEXE.

Quan ens referim a una persona concreta, cal utilitzar la forma masculina o femenina d'acord amb el sexe d'aquesta persona. Si sabem que fa referència a una dona respectarem la concordança de l'article, els adjectius, etc. amb el substantiu.

3.2. GENÈRICS, COL·LECTIUS, ABSTRACTES I ALTRES EXPRESSIONS.

El mots genèrics, col·lectius i abstractes i altres expressions amb referents no personals ens permeten expressar de manera alternativa allò que volem comunicar sense fer servir referències de gènere i simplifiquen la construcció de la frase ja que no és necessària la doble forma.

3.3. FORMES DOBLES.

Quan per a allò que volem expressar o descriure resulta d'interès remarcar o emfatitzar la referència a dones i homes, o quan el context no ens permet fer servir formes genèriques o despersonalitzades, podem optar per fer servir les formes dobles, femenina i masculina, especialment en singular. La referència a tots dos sexes es pot fer de dues maneres: amb les formes senceres o amb les formes abreujades.

- Formes senceres: no presenten el terme femení com a subordinat o afegit del masculí, i tenen l'avantatge respecte de les formes dobles abreujades que es poden llegir amb més facilitat i s'apropen més al llenguatge comú. En les formes senceres, el terme masculí i el femení s'uneixen amb les conjuncions "i" o bé "o" sense un ordre establert.
- Formes abreujades: En el supòsit de la salutació en una carta o circular, la forma masculina i la femenina també es poden escriure separades per una barra inclinada o bé per una coma.

4. COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA.

El compromís amb la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes requereix una pràctica comunicativa que utilitzi llenguatge, continguts i imatges no sexistes i inclusives. Les pràctiques lingüístiques no sexistes no han de quedar limitades a una qüestió purament formal, sinó que s'ha de vetllar per l'erradicació del sexisme en els continguts i les imatges que acompanyen els textos.

Com en altres àmbits, el llenguatge sexista que s'utilitza al món del treball no només contribueix al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals, i redueix la presència de les dones, sinó que a més afavoreix la discriminació i la desigualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La utilització del llenguatge inclusiu i no sexista ha de ser transversal a OXIGEN DATA CENTER. S.L., fent-se present en tots els àmbits, i tant en les relacions i la comunicació interna com externa: en els processos de gestió de recursos humans, comunicacions, protocols i instruccions laborals, contractes de treball, categories professionals, denominació dels diferents llocs de treball del centre, etc.; en les relacions i comunicacions amb els treballadors i treballadores; o en l'elaboració i difusió de material de comunicació externa (xarxes socials, anuncis, tríptics, rètols).

4.1. DIFERENTS RECURSOS PER A DIFERENTS DOCUMENTS.

En l'activitat quotidiana de l'empresa trobem nombroses eines elaborades sota codis lingüístics masculins que cauen en el llenguatge sexista i androcèntric.

No hem d'oblidar que el principal objectiu de la comunicació és transmetre un missatge. El text ha de fer palès que es parla de dones i homes d'una manera igualitària i que unes i altres reben el mateix tractament, però la forma en què ho fem ha de garantir la llegibilitat. En una llengua en què molts elements varien segons el gènere (noms, adjectius, articles, pronoms), fer servir les formes masculines i femenines per a tots ells pot complicar la redacció i dificultar la comprensió del text.

4.2. TEXTOS TANCATS.

Són textos tancats aquells que van destinats o fan referència a una persona o persones determinades, per tant, hem d'adaptar el tractament i la redacció a la seva condició d'home o dona i respectar la concordança de l'article i els adjectius amb el subjecte.

Si cal fer referència a professions o càrrecs, hem de fer servir les formes femenines quan sabem que fan referència a dones.

4.3. TEXTOS OBERTS.

Són textos oberts aquells en què ens adrecem a persones indeterminades, és a dir, que en desconeixem el sexe. Aquesta tipologia de document és la que presenta, des de l'òptica del sexisme lingüístic, més problemes a l'hora de redactar el text i on és més freqüent un abús en l'ús del masculí com a genèric.

Per a evitar-ho hem d'utilitzar fórmules que permetin evitar qualsevol marca de gènere i que, combinades, ens ajudin a redactar un text inclusiu i comprensible. Sempre que puguem és preferible l'ús de genèrics, ja que permeten una expressió més equitativa i eviten haver d'esmentar la forma masculina i la femenina. En altres casos, el desdoblament permet subratllar que ens dirigim a dones i homes.

4.4. TEXTOS NORMATIUS: CONVENIS, PROTOCOLS, MANUALS, O PROCEDIMENTS.

En els textos normatius són freqüents les referències a càrrecs unipersonals, a òrgans de gestió i també a col·lectius diversos que, pel seu caràcter indeterminat, fan necessari tenir en compte tots dos gèneres.

L'estratègia de redacció més idònia és combinar els diferents recursos que permeten evitar la marca de gènere. Les millors opcions són les formes genèriques, col·lectives o indefinides, o bé les formes dobles senceres, especialment en singular; també es poden usar recursos com els sintagmes nominals, les perífrasis, els pronoms (qui, es, si, vós/us) o els indefinits asexuals (cada, qualsevol, la resta). Atès que es tracta de textos de redacció seguida i de certa extensió, alternatives com les barres no són adequades ja que en dificulten la lectura.

En l'elecció de recursos s'ha de tenir en compte que s'ha de prioritzar la llegibilitat, evitant les expressions forçades o artificioses que dificulten la comprensió del text, i sempre mantenint la coherència interna al llarg del document, sense allunyar-ho gaire de la redacció dels textos del llenguatge comú formal.

5. LA COMUNICACIÓ ORAL.

A l'hora de pensar a fer un ús inclusiu i no sexista del llenguatge oral, podem utilitzar molts dels recursos i de les formes esmentades anteriorment per a la comunicació escrita, ja que ambdues comunicacions comparteixen molts aspectes. No obstant això, la comunicació oral presenta uns trets definitoris que s'han de tenir en compte i també algunes diferències respecte a la comunicació escrita que paga la pena esmentar i aclarir.

D'una banda, en la comunicació oral preval la fluïdesa. Aquesta s'ha de prioritzar per a aconseguir una comunicació efectiva. És per això que les normes i recursos per a un ús inclusiu i no sexista han de ser ben interioritzats per la persona interlocutora. Aquí és on esdevé especialment clau la formació i l'entrenament en l'ús inclusiu del llenguatge. D'altra banda, la comunicació oral s'acompanya de tota una sèrie

d'elements que cal considerar per a evitar confusions i/o males interpretacions dels missatges. Estem parlant d'expressions, actituds, gestos, missatges implícits, etc.

Finalment, cal tenir en compte que la comunicació oral està present en nombroses accions quotidianes amb interlocutors interns i externs i en diferents formats (reunions, presentacions, atenció a persones usuàries, etc.).

6. LA COMUNICACIÓ VISUAL.

Les imatges tenen un impacte important, ja que transmeten missatges que arriben de forma molt implícita. El seu ús pot incloure pràctiques discriminatòries i sexistes del llenguatge. És necessari, doncs, que la comunicació visual —fotografies, il·lustracions i vídeo— sigui igualment inclusiva i plural. Les imatges, explícitament i implícita, han de promoure el respecte i la igualtat entre homes i dones.

Els espais i suports on s'ha de considerar l'ús de la comunicació inclusiva —en qualsevol de les seves expressions— són diversos i inclouen: fullets, cartells d'activitats i serveis, guies, manuals, pàgines web, xarxes socials i publicitat en general.

En l'ús d'imatges es recomana:

- Representar el grup humà amb imatges i icones femenines, masculines i neutres, evitant prendre com a referència única la figura masculina.
- Optar per una participació i representació equilibrada de dones i homes en les imatges en relació amb la quantitat de persones que hi apareixen, la mida i la durada de les imatges d'unes i altres.
- Evitar l'ús d'imatges que reproduïen i perpetuen estereotips i clixés de gènere i que limiten la projecció de les dones; ans el contrari, utilitzar imatges que permetin promoure un canvi de valors, trencant amb els imaginaris estereotipats i donant visibilitat les dones en àmbits o activitats en què no estan suficientment representades (com a científiques, investigadores, caps de grup, etc.).
- Buscar l'equilibri en la representació de l'ús de l'espai, per tal evitar representar sempre les dones en espais privats i els homes en espais públics.
- Incorporar la veu femenina, reconeixent els èxits i les aportacions de les dones, les seves necessitats i les seves expectatives.
- No segregar dones i homes en les imatges com si es tractés de dos col·lectius diferents.

- Vetllar perquè les dones apareguin com a persones amb autonomia en tots els àmbits i evitar imatges en què es vegin subordinades als homes.
- Presentar totes les persones amb dignitat, no cosificades ni sexuades, ni en situacions o actituds denigrants. No utilitzar el cos de les dones com a reclam.
- Donar una imatge real de la diversitat de dones que formen part de l'organització i la societat, evitant redundar en un model únic de dona.
- Utilitzar, en aquelles imatges que van acompanyades de veu, la de l'home i la de la don indistintament per a eliminar l'associació de l'home amb l'autoritat, credibilitat i fiabilitat.

7. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS EMPRESARIAL

L'empresa OXIGEN DATACENTER S.L signa aquest document com a compromís per part de la seva direcció.

Sr Benjamí Rovira Guasch

Conseller Delegat

OXIGEN DATACENTER S.L