

Llenguatge i comunicació no sexistes



Argumentes per a un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge ni les imatges

Les llengües no són quelcom asèptic, sinó que són una construcció social forjada a partir de les creences i de les normes que configuren la nostra cultura. No només compleixen una funció transmissora de missatges, sinó que també contribueixen a estructurar el nostre pensament i reflecteixen elements de la cultura i de la societat.

Malgrat els avenços socials que han tingut lloc en relació amb la consecució de la igualtat d'oportunitats, la llengua continua incorporant elements que invisibilitzen les dones o bé que contribueixen al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals.

De la mateixa manera, en els mitjans de comunicació també poden donar-se pràctiques que suposin una discriminació i que afecten les imatges, a les estratègies de divulgació, a la publicitat.

Uns dels principis generals recollits a l'*article 14.11 del capítol I de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes* és la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

D'una altra banda, en els articles 36-41 de la mateixa llei s'indica que *els mitjans han de vetllar per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes a la societat, i promoure el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i homes*.

És important sensibilitzar, doncs, sobre els efectes d'un ús discriminatori del llenguatge i de les imatges per tal de representar les persones, en general, i les figures masculines i femenines, en particular, en igualtat d'oportunitats i sense biaixos de gènere.

La llengua és viva i està en constant evolució. Per si sola no canviarà el món, però si ens expressem d'una manera inclusiva i justa amb la realitat, contribuirem a fer també una societat més igualitària.

Alguns tòpics que cal erradicar sobre l'ús del llenguatge inclusiu

Sovint, quan es planteja la qüestió d'evitar el sexisme lingüístic, s'argüeixen idees que s'oposen a l'ús inclusiu del llenguatge:

ARGUMENTS FALSOS QUE INTENTEN JUSTIFICAR UN ÚS NO INCLUSIU

Argument fals	Realitat
Va en contra de l'economia del llenguatge, ja que comporta un redactat més llarg i carregós.	La llengua ens ofereix moltes possibilitats per a evitar els usos discriminatoris sense haver d'emprar més paraules. No obstant, si amb l'increment de dos o tres mots, aconseguim incloure tothom, es durà a terme una pràctica democràtica.
Genera impersonalització, degut a l'ús de termes genèrics o neutres.	Aquesta percepció és estrictament cultural i subjectiva, i en qualsevol cas, sempre és millor un ús neutre de la llengua (el professorat), que un ús exclouent i discriminatori (els professors).
Com que no hi ha mala intenció, no és necessari.	Certament, és difícil trobar casos en què realment l'ús sexista sigui deliberat i malintencionat, però els efectes resulten ser els mateixos: ocultació de les dones i masculinització de la nostra manera de pensar.
Hi ha coses més importants per les que lluitar.	Atès que el llenguatge modela comportaments i conductes personals i col·lectives, fer-ne un ús inclusiu sempre serà un pas endavant per a la consecució de la igualtat, i per tant, per un món més just.



Què són els usos sexistes i androcèntrics del llenguatge?

L'ús indiscriminat del masculí com a genèric:

- Ús de substantius: *el professor, el docent, el director, els treballadors* per referir-nos a homes i dones indistintament;
- Ús habitual d'expressions pretesament inclusives: *tots, en lloc de tothom.*

El salt semàntic:

Usar el masculí com a genèric i en el mateix context, més endavant, utilitzar-lo com a específic. *Els alumnes de la universitat utilitzen les sales d'estudis i, en el cas de les noies, les biblioteques* en lloc de *L'alumnat de la universitat utilitza les sales d'estudi i, en el cas de les noies, les biblioteques.*

Ús arbitrari de l'ordre d'aparició:

No respectar l'ordre alfabètic o de jerarquia professional en una enumeració de persones d'ambdós sexes i prioritzar els individus de sexe masculí. *El Sr. Duran i la Sra. Aguado presidiren la reunió*, en lloc de *La Sra. Aguado i el Sr. Duran presidiren la reunió*

Asimetries en el tractament:

Fer diferències en el tractament de persones que tenen una mateixa jerarquia en funció del sexe. *El senyor Gómez i la senyoreta Trini* en lloc de *El senyor Gómez i la senyora Jiménez.*

Duals aparents:

Alterar el significat d'una mateixa arrel lèxica quan se li afegeix el morfema gènere i produir, en conseqüència, conceptes diferents. *Bruixot-bruixa, Un qualsevol – Una qualsevol.*

Ús del mot 'dona' innecessàriament:

Utilitzar el substantiu genèric 'dona' acompanyat d'una altra qualitat que redunda en la seva condició sexuada. *El 51,78% dels jutges són dones* en lloc de *El 51,71% són jutgesses; Les dones treballadores* en lloc de *Les treballadores.*

La concordança:

En usar denominacions dobles, en masculí i en femení, acompanyades d'altres paraules que hi han de concordar, com ara adjectius, no és necessari que també tinguin una forma doble. En aquest cas, amb l'objectiu de facilitar la lectura del text, recomanem fer servir una única forma i fer-la concordar amb el substantiu més proper*. *Els candidats i les candidates escollides* en lloc *Els candidats i candidates escollits i escollides.*

* Generalitat de Catalunya (2005). *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*, pàgs. 26-27

Estratègies per a utilitzar un llenguatge inclusiu

Què podem fer?

a) **Utilitzar genèrics:** la direcció, el personal de direcció - l'estudiantat - el professorat - el becariat - el personal expert, l'equip expert - el funcionariat - el personal d'administració - el personal de neteja - tothom, tota la gent, tot el món - l'organització - la ciutadania

b) **Usar el pronom QUI:** qui usa aquest servei - qui pensa - qui té una llicenciatura - qui signa

c) **Recórrer al doble gènere:** benvolgudes i benvolguts - les treballadores i els treballadors - els experts i les expertes - l'alumne i l'alumna - les ciutadanes i els ciutadans - els lleidatans i les lleidatanes - els i les responsables - les i els immigrants - els i les periodistes

d) **Suprimir l'article:** col·legues professionals - aproximadament 150 alumnes - funcionaris i laborals van assistir a la manifestació

e) **Altres recursos:** tenen un compromís amb la sostenibilitat - és bo per al nostre benestar - es recomana que utilitzin la seva tarja correctament - us donem la benvinguda - agraïm la seva assistència - tothom sap, se sap perfectament, és ben sabut

f) **Estratègies per evitar el sexisme:** evitar expressions paternalistes, mostrar les dones com a éssers actius i independents dels homes, no utilitzar expressions maclistes/racistes/classistes/capacitistes/LGBTfòbiques/estigmatitzadores, equilibrar el tractament i el protagonisme de referents.

I què fem amb la BARRA? L'ús de la barra és molt habitual: trobem constantment, no només Sr./Sra., director/directora, sinó també CIF/ NIF, DNI/Passaport, etc. La seva finalitat és estalviar espai en el document administratiu (impresos, instàncies, formularis), però no s'ha d'usar en textos més amplis o d'una altra tipologia. En aquests casos, és preferible l'ús d'altres recursos.

Davant d'enunciats com aquests: sr. - nom del director de la tesi - dades del perceptor - signatura del responsable del curs, podem trobar alternatives neutralitzadores: sr./sra. - dades del director / de la directora de la tesi - dades de la direcció de la tesi - dades del perceptor / de la perceptora - signatura del / de la responsable del curs - signatura de la persona responsable

Estratègies per a utilitzar imatges inclusives

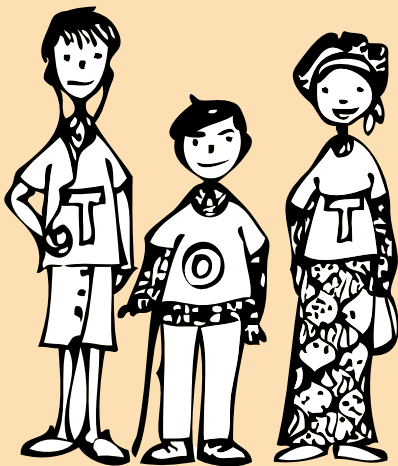
Representar el grup humà amb imatges i icones femenines i masculines quan es refereix a les persones. S'ha d'evitar l'homogeneïtzació de les icones tot prenent com a model únic i universal la figura masculina.

Visibilizar les dones en la seva diversitat en les imatges que fan referència al grup humà o a determinades activitats d'àmbits diferents, i reconèixer les fites aconseguides, les aportacions, etc.

Evitar l'assignació de valors i estereotips de gènere que limiten les persones en espais, en actituds i possibilitats.

En el disseny de logotips o altres icones, introduir la perspectiva de gènere per evitar que la marca que es generi pugui tenir una interpretació androcèntrica. S'han de proposar icones neutres, inclusives i equitatives.

Quan es representi un grup mixt, evitar situar les dones en un segon pla i amb poca visibilitat, promoure que elles juguin un paper actiu i evitar que apareguin per separat (les dones a un costat i els homes a un altre).



Recursos

Escaneja el codi QR i consulta altres recursos sobre igualtat, llengua i comunicació inclusives.





Universitat de Lleida
Centre d'Igualtat i Promoció
de les Dones *Dolors Piera*

Campus de Cappont
C. de Jaume II, 71
Edifici Polivalent 1 (despatx 0.20)
25001 Lleida (Catalunya)
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

cdp@udl.cat
<http://www.cdp.udl.cat>

Segueix-nos!



centrecdp



@centrecdp_UdL



centrecdp_udl



dolorspiera