



Guia de comunicació inclusiva i no sexista

*Silvia Donoso, Janire Salazar,
María Gracia Puga i Esther Garcés*

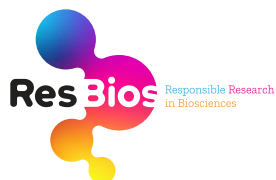
Revisió lingüística: Clara Cardelús

Disseny i maquetació: María Vicioso i Elena Martínez Batalla

Aquesta guia forma part de les mesures previstes al *Pla d'Igualtat de gènere de l'ICM (2021-2024)*

Primera edició: 2022

Guia desenvolupada en el marc dels projectes europeus:



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 821871.



This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072.

Índex

1. Llenguatge i igualtat de gènere	7
1.1. El gènere no és el sexe	7
1.2. L'androcentrisme i el sexisme	7
1.2.1. L'ús indiscriminat del masculí com a genèric	8
1.2.2. El salt semàntic	8
1.2.3. Preferència en l'ordre de presentació	9
1.2.4. Asimetries en el tractament	9
1.2.5. Denominació sexuada	10
1.2.6. Duals aparents	10
1.3. Desconstruint els falsos arguments contra l'ús no sexista del llenguatge	10
2. Recursos per a l'ús no sexista del llenguatge	12
2.1. Ús de la forma femenina	12
2.2. Genèrics, col·lectius, abstractes i altres expressions	12
2.2.1. Mots genèrics, col·lectius i abstractes	13
2.2.2. Frases i perífrasis	14
2.2.3. Sintagmes nominals	15
2.2.4. Pronoms (qui, es, si, vós/us)	16
2.2.5. Indefinits asexuals (cada, qualsevol, la resta)	16
2.2.6. Expressions neutres o despersonalitzades	16
2.2.7. Omissió del determinant (davant els substantius invariables)	17
2.3. Formes dobles	17
2.3.1. Formes senceres	17
2.3.2. Formes abreujades	21
3. Comunicació inclusiva i no sexista a l'ICM	23
3.1. Diferents recursos per a diferents documents	23
3.1.1. Textos tancats	24
3.1.2. Textos oberts	25
a) Cartes, circulars, oficis, convocatòries, correus electrònics	25
b) Impresos, formularis o textos esquemàtics	27
c) Textos normatius: convenis, protocols, manual, o procediments	28
d) Peces comunicatives	29
e) Altres documents	30
f) Altres expressions comunicatives	30
4. La comunicació oral	32
4.1. Continguts de la comunicació oral	32
4.2. Altres elements de la comunicació oral	33
5. La comunicació visual	35
6. Glossari de termes i guia d'alternatives	36
7. Recursos i referències bibliogràfiques	44
7.1. Eines	44
7.2. Bibliografia	44

Introducció

En les últimes tres dècades, diversos organismes i institucions han posat en relleu la necessitat d'adaptar el llenguatge al principi d'igualtat entre dones i homes, així com la de desterrar el usos sexistes i androcèntrics que hi perviuen.

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.

El llenguatge no és neutral ni secundari. El llenguatge és un reflex de la societat que l'utilitza i alhora influeix en les actituds, els comportaments i les percepcions socials de les persones que l'integren. El llenguatge vehicula el nostre pensament, l'organitza i estructura, incorporant-hi creences, valors, prejudicis i estereotips. La pràctica discriminatòria que implica l'ús sexista del llenguatge és un reflex del sexisme en la nostra societat.

El llenguatge sexista ofereix únicament la representació masculina de la realitat i oculta la realitat de les dones, afavorint la pervivència de la seva subordinació social. El llenguatge sexista ordena simbòlicament el món reproduint acríticament la jerarquia de gènere, que situa les dones en desavantatge respecte dels homes.

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 invisibilitza 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 el reclutament 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 compromís de l'ICM amb la no discriminació i la igualtat entre dones i homes s'evidencia amb l'establiment formal del Grup de Treball d'Igualtat del centre l'any 2018. Recentment, a més, per les seves tasques cap a la igualtat, l'ICM ha aconseguit el *Distintivo de Igualdad* del Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC), al qual pertany, concedit només a dos dels seus 120 centres.

El compromís de l'ICM per la igualtat es va fer singularment palès amb l'aprovació al juny del 2021 del *Pla d'Igualtat de Gènere* al centre. Aquesta **Guia de comunicació inclusiva i no sexista** és un dels resultats de l'aplicació de les mesures previstes en l'esmentat Pla.

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 invisibilitza i 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 canvi¹. Es tracta d'assolir una comunicació inclusiva i no sexista, que visibilitzi i reconegui per igual dones i homes i que eviti ambigüitats. Malgrat que permet ser un instrument autònom, es recomana encareidament consultar els possibles dubtes que puguin sorgir amb el personal format en estudis de gènere i/o en l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.

La *Guia* s'estructura en sis capítols. En el primer capítol es fa una breu anàlisi de com el sexisme i l'androcentrisme es traslladen al llenguatge. En el segon es presenten recursos per fer un ús no sexista del llenguatge. S'hi suggereixen una sèrie d'estratègies lingüístiques per evitar el sexisme en el llenguatge, com ara: la utilització de substantius genèrics i col·lectius, perífrasis, construccions metonímiques de l'imperatiu, de la forma passiva, de formes no personals del verb o de determinants sense marques de gènere u omisió del determinant.

En el tercer es proposen orientacions per a l'ús dels recursos a fi d'aconseguir una comunicació inclusiva i no sexista a l'ICM. S'hi faciliten orientacions sobre les estratègies més idònies que cal aplicar en diferents documents, que han de considerar elements com: la llargada del text, el tipus de document, l'autoria del text (no és el mateix un text institucional que un text d'ús intern), la intenció del text i l'audiència a qui va dirigit. S'hi ofereixen igualment algunes orientacions sobre l'ús d'imatges i els continguts implícits als textos.

En el quart es presenten algunes orientacions per a la comunicació oral, i en el cinquè, per a la comunicació visual. El darrer capítol inclou un glossari d'ús freqüent en l'àmbit laboral amb un recull d'alternatives per a un ús inclusiu i no sexista del llenguatge, que pretén facilitar la tasca de redacció de documents.

Assolir una comunicació inclusiva i no sexista a l'ICM, més enllà de l'impuls d'aquesta mesura, requereix el compromís de totes les persones que integren la plantilla, en especial d'aquelles amb responsabilitat en la producció de documents tant d'ús intern com de dimensió pública.

L'ICM, com a centre de recerca marina capdavanter, realitza gran part de les seves activitats comunicatives en anglès, idioma acceptat mundialment com a estàndard en l'àmbit científic. No

¹ Veure altres eines i recursos disponibles a l'apartat 6. Els dubtes poden ser igualment consultats al Grup de Treball d'Igualtat.

obstant això, principalment per la seva localització, gran part de la seva comunicació es fa o bé en català o bé en castellà. L'ICM pertany, com s'ha mencionat anteriorment, al CSIC, que disposa d'una guia completa d'ús igualitari del llenguatge (CSIC, 2019). La present guia pretén mostrar exemples quotidians del centre i fomentar un ús del català més inclusiu i no sexista. Per fer-la, s'han pres com a exemple de partida diverses guies ja existents i s'han adequat els continguts a la realitat de l'ICM. Cal mencionar-ne especialment la *Guía para un uso no sexista de la lengua* (UAM-CSIC), *Recomendaciones para utilizar un lenguaje no sexista* (Comisión de Mujeres y Ciencia, CSIC) i *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB). També, l'apartat sobre comunicació oral del *Llibre d'estil amb perspectiva de gènere* de l'Ajuntament de Terrassa. Tots aquests documents i més guies i documents de referència es poden trobar en l'apartat de bibliografia.

Finalment, creiem que és important destacar que tant els continguts com les actituds que es produeixen i perpetuen en la comunicació poden implicar no tan sols sexisme sinó també racisme, LGTBIfòbia, discriminació de col·lectius amb alguna discapacitat, etc. Són aspectes que cal tenir molt en compte per a fer un ús realment igualitari de la llengua i dur a terme accions comunicatives inclusives i no discriminatòries.

1. Llenguatge i igualtat de gènere

1.1. 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.

Des d'un punt de vista lingüístic, el gènere és una característica gramatical que classifica els substantius (de manera inherent) i els articles, adjectius, pronoms i participis (condicionats sintàcticament per la concordança establerta amb el substantiu), en el cas del català, en dos grups: masculí i femení. No tenen gènere els adverbis i els verbs (excepte el participi) i alguns termes de gènere neutre. El gènere gramatical fa referència a les paraules, per exemple "xocolata" és de gènere femení en català, però "chocolate" és masculí en castellà. Aquesta característica és pròpia de les llengües romàniques, no és compartida per totes les llengües. En anglès, per exemple, encara que també es poden donar usos no inclusius i sexistes, no hi ha flexió de gènere, només alguns substantius i pronoms tenen referents de sexe definit, per la qual cosa els usos discriminatoris per raons de gènere es veuen limitats i la problemàtica és d'una gravetat menor.

En català (i en castellà), 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 invisibilitza i/o exclou les dones del discurs. Aquesta invisibilització té les seves arrels en l'androcentrisme i el sexisme que travessen totes les dimensions de la nostra societat.

1.2. 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).

El **sexisme** es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritzen pel menyspreu o la desvaloració del que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina.

En el llenguatge, el sexisme es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure o a invisibilitzar les dones.

Són exemples d'usos androcèntrics i sexistes del llenguatge:

1.2.1. L'ús indiscriminat del masculí com a genèric

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

1.2.2. El salt semàntic

- Ús del masculí com a genèric i, en el mateix context, més endavant, utilitzar-lo com a específic.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
Els treballadors i les treballadores poden gaudir de baixes per naixement de fills o filles. En el cas dels treballadors tenen dret a la baixa de paternitat.	Els treballadors poden gaudir de baixes per naixement de fills. En el cas dels treballadors tenen dret a la baixa de paternitat.

1.2.3. Preferència en l'ordre de presentació

- Anteposició, per norma i sense justificació gramatical, del terme masculí al femení. En aquest cas, no es respecta l'ordre alfabètic o de jerarquia professional en una enumeració de persones d'ambdós sexes, prioritzant els individus de sexe masculí.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<p>La directora de comunicació, la Sra. Baqués, i el director de màrqueting, el Sr. Vendrell, van presentar la nova campanya.</p>	<p>El director de màrqueting, el Sr. Vendrell, i la directora de comunicació, la Sra. Baqués, van presentar la nova campanya.</p>

1.2.4. Asimetries en el tractament

- 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.*
- Ús de formes de tractament i cortesia que presenten la dona en relació de dependència respecte de l'home, com *el Sr. Baqués i la seva esposa*; o asimètricament respecte al tractament masculí: els homes són *senyor* en tots els casos mentre que les dones no casades són *senyoreta*.
- 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.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<p>L'àrea de recursos humans la integren un economista, tres graduades socials i una administrativa.</p>	<p>L'àrea de recursos humans la integren un economista i quatre dones.</p>

1.2.5. Denominació sexuada

- Utilitzar el substantiu genèric "dona" acompanyat d'una altra qualitat que redunda en la seva condició sexuada. Així: *les dones treballadores* en lloc de *les treballadores*.
- Utilitzar la fórmula "home/dona" malgrat que existeixi la forma específica per a referir-nos a la dona.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
Els treballadors i les treballadores d'aquesta empresa.	Els treballadors, homes i dones, d'aquesta empresa.

- Referir-se a les dones com un col·lectiu diferenciat dins la societat, com si no formessin part d'altres col·lectius o grups amb característiques i condicions específiques.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
Es van manifestar treballadors i treballadores, persones aturades i sindicalistes.	Es van manifestar treballadors, aturats, dones i sindicalistes.

1.2.6. Duals aparents

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

home públic / dona pública

individu / indivídua

1.3. Desconstruint els falsos arguments contra l'ús no sexista del llenguatge

El llenguatge és un instrument eficaç de comunicació però també de poder, ja que és tant un vehicle d'idees i pensaments com un vehicle que ajuda a perpetuar-los. En una societat en què la dona ha exercit un paper de subordinació respecte a l'home, el llenguatge ha representat aquesta situació de dependència contribuint a reforçar-la.

Però la llengua no és sexista en si mateixa, sinó per l'ús sexista que en fem. És cert que el llenguatge és un codi arbitrari per les limitacions que la gramàtica imposa, però no és immutable.

En tant que producte social, el llenguatge canvia i evoluciona en paral·lel als canvis i l'evolució social. En les darreres dècades, les relacions entre dones i homes han evolucionat cap a una major igualtat, la posició de la dona en els diferents àmbits de la vida ha experimentat una singular transformació i les dones han ocupat espais abans impensables. Aquesta transformació de la realitat ha fet necessari un progressiu replantejament de les pràctiques lingüístiques per a respondre a la nova realitat. Així, s'ha produït una progressiva feminització de molts noms d'oficis, professions, càrrecs i titulacions. No fa tant de temps que les dones tenien títol de "llicenciat" i eren "biòlegs".

Trobem, però, persones que esgrimeixen diversos arguments en contra de l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, però tots ells poden ser contestats. Aquesta resistència al canvi, sovint, no és d'ordre lingüístic sinó social. La nostra llengua compta amb els recursos necessaris per a visibilitzar les dones i evitar-ne un tracte excloent o discriminatori.

En qualsevol cas, hauríem d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista no tan sols com una formalitat, com el simple compliment d'un mandat legal o un deure moral, sinó com una expressió explícita d'un compromís amb els valors socials de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe.

Falsos arguments	Desconstrucció
<p>Va en contra del principi d'economia del llenguatge (comunicar-se amb el menor nombre de paraules possible).</p>	<p>La llengua ens ofereix recursos que permeten evitar els usos discriminatoris sense alentar o recarregar el discurs, ans al contrari, molts es caracteritzen per la seva brevetat. En qualsevol cas, l'economia del llenguatge només té sentit si el text presenta una expressió adequada i no ambigua. A més, no hauria de plantejar-nos problemes incrementar el nombre de paraules d'un text per fer-lo inclusiu si això contribueix a donar la visió més ajustada i propera a la realitat que volem reflectir.</p>
<p>Dificulta la comprensió.</p>	<p>Si utilitzem adequadament els recursos lingüístics, el text no té per què veure's enfarfegat ni dificultada la seva comprensió, ans el contrari, pot reflectir millor la realitat i connectar millor amb tothom a qui va dirigit.</p>
<p>L'ús de termes genèrics o neutres genera impersonalització.</p>	<p>Aquesta percepció és cultural i subjectiva i no justifica un ús excloent i discriminatori del llenguatge.</p>
<p>Hi ha altres prioritats en el camí cap a la igualtat.</p>	<p>En la mesura que el llenguatge influeix els comportaments i conductes personals i col·lectives, utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu ens apropa a la fita de la igualtat entre dones i homes.</p>

2. 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 gramatical del català. Recordem que sexisme lingüístic no és inherent a la llengua com a sistema, sinó a alguns dels usos que se'n fan.

2.1. Ús de la forma femenina

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.

En el cas de noms de professions, càrrecs i places, s'utilitzaran en la seva forma femenina.

Sra. Elisa Sagrera, consellera
Immaculada Segarra, directora

Quan hi ha una única forma per al masculí i per al femení (noms invariables), l'article —determinat o indeterminat— sovint és l'element diferenciador. Utilitzarem articles femenins i les formes femenines dels numerals i dels adjectius indefinits quan ens referim a persones de sexe femení.

- *La nova gerent* ● El nou gerent
- *La cap* ● El cap
- *Dues auxiliars d'administració* ● Dos auxiliars d'administració
- *La millor estudiant* ● El millor estudiant

2.2. 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 marques de gènere i simplifiquen la construcció de la frase ja que no és necessària la doble forma.

2.2.1. Mots genèrics, col·lectius i abstractes

Mots genèrics

Els mots genèrics són substantius que, independentment del seu gènere gramatical, es refereixen indiferentment a dones i homes, de manera que s'evita esmentar els dos gèneres.

Mots genèrics	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - La plantilla, el personal <ul style="list-style-type: none"> - La clientela - El jovent, la joventut <ul style="list-style-type: none"> - L'alumnat - El professorat/l'equip docent <ul style="list-style-type: none"> - Tothom 	<ul style="list-style-type: none"> - Els treballadors - Els clients - Els joves - Els alumnes - Els professors - Tots

Mots genèrics més adjectiu o expressions despersonalitzades

Amb mots com *persona*, *part*, *personal*, *cos* o *equip*, acompanyats d'un adjectiu o dins una frase subordinada que els qualifiqui, es poden formar expressions vàlides per a dones i homes. Hi ha força expressions formulades en aquests termes que són d'ús molt comú en el llenguatge administratiu o normatiu.

Mots invariables més adjectiu	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - La part denunciant - El personal d'administració, l'equip d'administració <ul style="list-style-type: none"> - El personal investigador - La persona interessada - El cos interí, el personal interí <ul style="list-style-type: none"> - La població destinatària - La persona sol·licitant - El cos tècnic d'especialistes <ul style="list-style-type: none"> - El personal de neteja 	<ul style="list-style-type: none"> - Els denunciants - Les administratives - Els investigadors - L'interessat - Els interins - Els destinataris - El sol·licitant - Els tècnics especialistes - Les dones de la neteja

Mots col·lectius

Els mots col·lectius són substantius que designen en singular conjunts d'entitats, i que ens permeten evitar que hàgim d'esmentar tots dos gèneres.

**ciutadania, població,
plantilla, voluntariat,
funcionariat, professorat,
adolescència, descendència**

Les denominacions d'activitats permeten fer referència al conjunt de dones i homes que s'hi dediquen, i les denominacions de les titulacions permeten referir-se a les persones titulades, evitant en tots dos casos les marques de gènere.

Mots genèrics	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Grau - Direcció - Docència - Llicenciatura 	<ul style="list-style-type: none"> - Graduat - Director - Professors - Llicenciat

Quan fem servir mots col·lectius, s'ha de tenir en compte que no sempre es poden utilitzar en tots els contextos i que no sempre poden substituir les formes concretes.

Mots abstractes

Els mots abstractes són termes que s'utilitzen per a referir-se al càrrec, professió, ofici, titulació, etc. i no a la persona que l'ocupa o l'exerceix.

**alcaldia,
gerència, presidència
direcció, inspecció**

Els mots genèrics, col·lectius i abstractes i altres expressions sense marca de gènere s'han d'utilitzar de manera que funcionin adequadament en el context en el qual es fan servir, que no modifiquin el significat o que no creïn construccions agramaticals. No es tracta d'aplicar indiscriminadament aquestes formes, sinó de recórrer-hi quan siguin idònies.

2.2.2. Frases i perífrasis

Es poden evitar les marques de gènere mitjançant petites modificacions en la redacció. En aquests casos, la màxima és no dificultar la comprensió del text amb una redacció enfarfegada.

Mots genèrics	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Us donem la benvinguda <ul style="list-style-type: none"> - Us convidem a - Aquest any han rebut el premi - Quan es presenti una sol·licitud es pot demanar la còpia - Dades de qui signa l'impres 	<ul style="list-style-type: none"> - Benvinguts - Us convidem a tots a - Aquest any han estat premiats - El sol·licitant pot demanar la còpia - Dades del signant de l'impres

Adjectius invariables

En alguns contextos, els adjectius invariables poden substituir expressions amb marca de gènere.

Mots genèrics	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Drets humans - Informe mèdic - Règim funcional - Comitè avaluador 	<ul style="list-style-type: none"> - Drets de l'home - Informe del metge - Règim dels funcionaris - Comitè d'avaluadors

2.2.3. Sintagmes nominals

Els sintagmes nominals permeten evitar la marca de gènere present en adjectius i participis substituint-los per un grup de paraules el nucli del qual és un substantiu o una paraula substantivada neutra.

Sintagmes nominals	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Amb empadronament a Barcelona <ul style="list-style-type: none"> - Amb naixement el dia - Amb autorització 	<ul style="list-style-type: none"> - Empadronat a Barcelona - Nascut el dia - Autoritzat

2.2.4. Pronoms (*qui, es, si, vós/us*)

Els pronoms ens permeten evitar igualment les marques de gènere i el desdoblament, tot alleugerint el text.

Pronoms	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - (Tothom) qui participi - Qui vulgui assistir <ul style="list-style-type: none"> - Qui liciti - Han de pactar entre si - Us donem la benvinguda a l'Institut <ul style="list-style-type: none"> - Us saluda atentament - Us han seleccionat 	<ul style="list-style-type: none"> - Els qui participin - Els qui vulguin assistir - Els licitadors - Han de pactar entre ells - Benvingut a l'Institut - El saluda atentament - Heu estat seleccionats

2.2.5. Indefinits asexuals (*cada, qualsevol, la resta*)

Indefinits asexuals	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Qualsevol membre del Consell <ul style="list-style-type: none"> o - cada membre del Consell - La resta de membres 	<ul style="list-style-type: none"> - Tots els membres del Consell - Els altres membres

2.2.6. Expressions neutres o despersonalitzades

Expressions neutres o despersonalitzades	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Nom - Redactat per/Redacció a càrrec de <ul style="list-style-type: none"> - Signatura - Sol·licituds - Autoria - Títol de grau en - Amb la participació de - Amb la col·laboració de <ul style="list-style-type: none"> - Destinació/Persones destinatàries - Sota la coordinació de 	<ul style="list-style-type: none"> - Sr., Sra. - Redactors - El signant - Sol·licitants - Autors - Títol de graduat en - Participants - Col·laboradors - Destinataris - Coordinador

2.2.7. Omissió del determinant (davant els substantius invariables)

Omissió del determinant	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Vocal de la comissió de prevenció <ul style="list-style-type: none"> - Representant del sindicat - Estudiants participaran... 	<ul style="list-style-type: none"> - El vocal de la comissió de prevenció - El representant del sindicat - Els estudiants participaran...

2.3. 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.

2.3.1. Formes senceres

Les formes dobles 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.

Els treballadors i les treballadores
Les treballadores i els treballadors

En el cas 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.

Amigues, amics,
Amics / amigues,

També es pot repetir l'adjectiu, de forma excepcional, quan es tracta de les salutacions de les cartes o a l'inici d'una intervenció pública oral. Qualsevol d'aquestes formes seria vàlida:

Benvolgudes investigadores i benvolguts investigadors,
Benvolguts investigadors i benvolgudes investigadores,
Benvolguts investigadors i investigadores,
Benvolgudes investigadores i investigadors

➤ L'ordre

Sovint es posa primer el masculí i després el femení, però no hi ha cap norma lingüística que ho justifiqui. És recomanable alternar l'ordre dels gèneres al llarg del text per no establir una jerarquització de gènere.

Els tècnics i les tècniques
Les tècniques i els tècnics

➤ La concordança

▪ Amb els determinants

L'article té flexió de gènere i nombre i, per tant, ha de concordar amb els substantius que acompanya. En el cas dels articles determinats coordinats amb la conjunció "i", és convenient no estalviar-ne cap en les formes dobles.

Els investigadors i les investigadores
Les investigadores i els investigadors

En el cas dels articles determinats coordinats amb la conjunció "o", i per a evitar que dones i homes puguin ser considerats dos col·lectius diferenciats, quan es parla de dones i homes conjuntament resulta convenient doblar el nom però no l'article. Així:

Correspon als delegats o delegades

I no, "correspon als delegats o les delegades", ja que pot donar a entendre que un col·lectiu exclou l'altre.

Si un mot té la mateixa forma per al masculí i el femení, l'article ha de mantenir la forma doble.

Una cap o un cap de departament
Un cap o una cap de departament
Una o un cap de departament
Un o una cap de departament

▪ Les formes invariables i els determinants

Hi ha paraules que sense variar la forma poden referir-se al femení i al masculí. En aquests casos és l'article el que marca el gènere i caldrà doblar-lo en la seva forma femenina i masculina.

Els i les representants
Un o una agent
El o la portaveu

En alguns casos, en singular, la mateixa forma serveix per als dos gèneres ja que l'article s'apostrofa.

L'agent
L'auxiliar

- Els adjectius

Quan fem servir formes dobles de substantius i apareixen adjectius o participis, no cal que també tinguin una forma doble. Podem usar una única forma, tant en singular com en plural, i és recomanable que aquesta concordi amb el substantiu més proper.

La treballadora o el treballador seleccionat
El treballador o la treballadora substituïda

Malgrat això, si en el context en què s'utilitza pot induir a l'error o l'ambigüïtat, es proposa que la concordança de l'adjectiu es faci amb el nom masculí, que en aquest cas s'escriurà preferentment abans del femení. Així, si ens referim tant a les treballadores com als treballadors seleccionats l'estructura més idònia és: *Els treballadors i les treballadores seleccionats* i no, "els treballadors i les treballadores seleccionades", perquè pot semblar que de "les treballadores" només ens referim a les seleccionades; ni tampoc "les treballadores i els treballadors seleccionats", perquè podria interpretar-se el contrari, que "dels treballadors" només ens referim als seleccionats.

Una situació similar es produeix en els termes compostos relatius a professions i càrrecs, on és recomanable repetir l'adjectiu, si és variable, tant en singular com en plural per no induir a errors.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
– Biòloga marina o biòleg marí	– Biòloga o biòleg marí

Aquesta repetició no és necessària si l'adjectiu és invariable.

Directora o director general
Graduat o graduada social

En el cas de salutacions en cartes i circulars que trametem a persones indeterminades, però en les quals ens adrecem a una única persona, és convenient repetir l'adjectiu i escriure una doble salutació.

Benvolgut soci,
Benvolguda sòcia,

- [Les preposicions](#)

Quan les preposicions precedeixen una forma doble, no cal repetir-les. Es poden utilitzar els articles per a cadascuna de les formes i posar la preposició només en la primera forma.

Signatura de la directora o el director
Per als socis i les sòcies

Podem igualment utilitzar la preposició i únicament l'article corresponent al primer element enumerat.

Signatura de la directora o director
Per als socis i sòcies

- [Els verbs](#)

Quan fem servir formes dobles per a referir-nos a una única realitat, el verb es manté en singular.

El director o la directora ha de fer el discurs

2.3.2. Formes abreujades

El recurs de la forma abreujada s'hauria de limitar preferentment als textos breus (impresos, instàncies, etc.) i esquemàtics (llistes, taules, gràfics, etc.), on s'utilitza amb la finalitat d'estalviar espai. L'ús de la barra no és adequat en textos més amplis o d'un altre tipus, on són preferibles altres recursos. Si s'utilitza en textos llargs dificulta la comprensió i entrebanca la lectura.

➤ La representació

S'escriu sencera la forma masculina i, tot seguit, separada per una barra inclinada, la terminació femenina. Hi ha algunes variants:

Si hem d'afegir a la forma masculina la lletra –a, la posem després de la barra.

President/a
Director/a

Si el masculí acaba en –e o –o i el femení en –a, escrivim una “a” després de la barra.

Mosso/a
Ministre/a

Si hem d'afegir més d'una lletra a la forma masculina, després de la barra escrivim l'última lletra que es repeteix i les afegides.

Líder/essa
Metge/essa

Si per formar la forma femenina canvia la grafia de la masculina, després de la barra escrivim la vocal tònica i les lletres que la segueixen.

Empleat/ada
Operari/ària

Pel que fa als plurals, s'escriu la terminació del femení plural a partir de la vocal tònica.

Directors/ores
Secretaris/àries

En el cas de masculins monosíl·labs, si canvia tota la paraula o l'estalvi és mínim, la forma femenina s'ha de reproduir sencera. La norma s'aplica a singulars i plurals.

Pare/mare
Soci/sòcia

Si es tracta d'una paraula genèrica, la barra s'utilitza amb determinant.

Els/les membres

➤ L'ordre

En general, escriurem primer la forma masculina sencera i després la terminació femenina.

Director/a
Empleat/ada

En els casos en què reproduïm les dues formes senceres, podem alternar-les.

Soci/sòcia, sòcia/soci

➤ La concordança

Convé evitar les formes dobles abreujades quan hi ha elements en concordança. En aquests casos cal buscar una redacció alternativa, però si no és possible es pot doblar només la forma del substantiu.

La persona seleccionada
El treballador o la treballadora seleccionada
La treballadora o el treballador seleccionat
El/la treballador/a seleccionat/da

L'ús del signe de l'arrova (@) no és en absolut recomanable, entre altres raons perquè no és cap signe lingüístic i, en conseqüència, no és una solució adequada.

3. Comunicació inclusiva i no sexista a l'ICM

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'eradicació del sexisme en els continguts i les imatges que acompanyen els textos.

Si afirmem que *“l'ICM facilitarà la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a treballadores i treballadors, amb una consideració especial per les treballadores que vulguin reduir la seva jornada per cura de filles i/o fills”*, el text és impecable des del punt de vista de les formes lingüístiques utilitzades, però pressuposa que són les dones les que demanen la reducció de jornada per cura de menors, reforçant estereotips i rols de gènere. Si, a més, acompanyem el text amb la imatge d'una dona amb una criatura encara augmentem aquest imaginari sexista.

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 invisibilitza 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 l'ICM, 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).

Caldrà, si cal, determinar en quins àmbits és prioritari i inexcusable utilitzar el llenguatge inclusiu i no sexista —perquè l'ús del llenguatge sexista té major repercussió ja que limita explícitament la participació de les dones, o perquè contribueix al manteniment d'estereotips i clixés de gènere—, mentre s'avança en la transversalització del llenguatge inclusiu i no sexista en el conjunt de la comunicació de l'ICM.

3.1. Diferents recursos per a diferents documents

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

En la redacció de documents s'han de valorar les diverses possibilitats que ens ofereix la llengua i aplicar les estratègies més idònies, evitant les expressions forçades o artificioses que dificulten la comprensió del text, i sempre mantenint la coherència interna al llarg del document. En l'elecció

d'estratègies s'han de considerar diferents factors que afecten el document: la llargada del text, el tipus de document, l'autoria, la intenció del text i a qui va dirigit.

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.

3.1.1. *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.

La Sra. Garrigós, directiva adjunta
La Dra. Cristina Pallerols, biòloga
La Sra. Segarra, contractada per a cobrir el càrrec de tècnica de...

No s'ha d'utilitzar el tractament *senyoreta*, atès que comporta una discriminació respecte del masculí, que no distingeix els homes casats dels que no ho són. El correcte és emprar *senyora* com a tractament femení de respecte per a totes les dones, amb independència del seu estat civil.

Si ens adrecem a un conjunt conegut de persones, o quan fem servir una plantilla, el més idoni és editar documents personalitzats en què el tractament i la redacció s'adaptin a la condició de dona o home de les diferents persones a qui van destinats o a qui fan referència els textos. Per fer-ho podem, per exemple, aprofitar els mitjans informàtics que ho permeten.

Si es tracta d'un text que ha de perdurar en el temps s'haurien de considerar alternatives que incloquin els dos sexes.

Entre els textos tancats més freqüents destaquen: cartes, circulars, comunicacions electròniques, contractes, etc.

Vegem un exemple de com millorar la redacció d'una carta adreçada a una persona determinada:

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<p>Benvolguda Sra. Peris, Li comuniquem que ha estat seleccionada per a cobrir la plaça de formadora.</p> <p>En breu la convocarem a una entrevista amb la Sra. Natàlia Llull, directora de l'Àrea de Recursos Humans, i l'equip de formació on concretarem l'agenda de formació per a les treballadores i els treballadors (o la plantilla) del centre.</p> <p>La saludem atentament,</p> <p>Laia Domènec Adjunta de Recursos Humans</p>	<p>Benvolguda Srta. Peris, Li comuniquem que ha estat seleccionada per a cobrir la plaça de formador.</p> <p>En breu la convocarem a una entrevista amb la Sra. Natàlia Llull, director de l'Àrea de Recursos Humans, i la resta de formadors on concretarem l'agenda de formació per als treballadors del centre.</p> <p>La saludem atentament,</p> <p>Laia Domènec Adjunt de Recursos Humans</p>

3.1.2. 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.

a) Cartes, circulars, oficis, convocatòries, correus electrònics

En els encapçalaments o en les salutacions adreçades a una persona indeterminada o a un col·lectiu podem recórrer al tractament de vós, a formes dobles senceres o a mots genèrics o invariables, ja que es poden llegir amb més facilitat. 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.

Benvolgudes, Benvolguts
Benvolgudes senyores, Benvolguts senyors,
Senyores, senyors
Us donem la benvinguda
A tot el personal
A tota la plantilla
Companyes, companys
A totes les persones interessades

A qui correspongui

Segons el tipus de document es pot introduir directament la informació que es vol comunicar i evitar salutacions.

Ens adrecem a vostè (o a tu...) per...
Des de la direcció ens adrecem a vosaltres per...
Des de gerència volem informar-vos de...

Vegem dos exemples de com millorar la redacció d'una comunicació i d'una carta tenint en compte els diferents criteris recollits als apartats anteriors:

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<p>A tot el personal de l'Institut,</p> <p>En compliment de la <i>Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes</i>, s'ha iniciat l'elaboració del <i>Pla d'Igualtat del centre</i>.</p> <p>Seguint la normativa establerta s'ha creat una <i>Comissió paritària d'igualtat</i> integrada per representants de l'empresa i per membres del comitè d'empresa que serà la responsable d'impulsar aquest Pla.</p> <p>Aquest procés s'inicia amb la realització d'una diagnosi sobre la realitat de dones i homes de l'empresa. Com a part d'aquesta diagnosi, es farà arribar en breu una enquesta a tot el personal. Aquesta enquesta constitueix un instrument fonamental per a copsar la vostra opinió, per la qual cosa preguem que sigui emplenada amb el màxim rigor. Es tracta d'una enquesta anònima.</p> <p>Durant tot el procés qualsevol persona podrà fer arribar les seves aportacions o consideracions al Grup de Treball d'Igualtat</p> <p>Restem a la vostra disposició per a qualsevol consulta.</p>	<p>A tots els treballadors de l'Institut,</p> <p>En compliment de la <i>Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes</i>, s'ha iniciat l'elaboració del <i>Pla d'Igualtat del centre</i>.</p> <p>Seguint la normativa establerta s'ha creat una <i>Comissió paritària d'igualtat</i> integrada per representants de l'empresa i membres del comitè d'empresa que serà la responsable d'impulsar aquest Pla.</p> <p>Aquest procés s'inicia amb la realització d'una diagnosi sobre la realitat dels treballadors, homes i dones, de l'empresa. Com a part d'aquesta diagnosi, es farà arribar en breu una enquesta a tots els treballadors. Aquesta enquesta constitueix un instrument fonamental per a copsar la vostra opinió, per la qual cosa preguem que sigui emplenada amb el màxim rigor. Es mantindrà l'anonimat dels participants.</p> <p>Durant tot el procés qualsevol treballador podrà fer arribar les seves aportacions o consideracions al Grup de Treball d'Igualtat</p> <p>Restem a la vostra disposició per a qualsevol consulta.</p>

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<p>Benvolgut, Benvolguda,</p> <p>El centre ha adoptat una nova mesura per assegurar l'accés lliure de les publicacions. Amb aquesta mesura, treballadors i treballadores podran posar en accés lliure la seva recerca de la forma més fàcil i còmoda possible. (...)</p> <p>Amb aquesta eina es podran realitzar diverses gestions sense necessitat de registrar-se cada vegada. (...)</p> <p>Us saludem atentament,</p>	<p>Benvolguts,</p> <p>El centre ha adoptat una nova mesura per assegurar l'accés lliure de les publicacions. Amb aquesta mesura, els treballadors podran posar en accés lliure la seva recerca de la forma més fàcil i còmoda possible. (...)</p> <p>Amb aquesta eina l'usuari podrà realitzar diverses gestions sense necessitat de registrar-se cada vegada. (...)</p> <p>El saludem atentament,</p>

b) Impresos, formularis o textos esquemàtics

En documents com els impresos o formularis, tant si són en paper com si es tracta de documents electrònics, en què hi ha espais per emplenar, el més idoni és fer servir fórmules neutres sense variació de gènere. La mateixa solució s'ha d'aplicar als textos esquemàtics (llistes, taules o gràfics).

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> - Dades de la persona sol·licitant - Dades de la persona interessada 	<ul style="list-style-type: none"> - Dades del sol·licitant
<ul style="list-style-type: none"> - Nom - Nom i cognoms 	<ul style="list-style-type: none"> - Sr. o Sr./Sra - En/Na
<ul style="list-style-type: none"> - Amb domicili - Domicili 	<ul style="list-style-type: none"> - Domiciliat a - Domiciliat/da a
<ul style="list-style-type: none"> - Amb naixement a - Lloc de naixement 	<ul style="list-style-type: none"> - Nascut a - Nascut/da a
<ul style="list-style-type: none"> - Títol de llicenciatura en - Títol de grau en - Títol de - Titulació 	<ul style="list-style-type: none"> - Llicenciat/da en - Graduat/da en - Titulat/da en
<ul style="list-style-type: none"> - Signatura de la persona sol·licitant - Signatura 	<ul style="list-style-type: none"> - Signatura del sol·licitant - Signant

Si no és possible i cal emprar una expressió amb marca de gènere, donat que es tracta de documents on prima l'economia de l'espai, es poden utilitzar formes dobles separades per una barra.

c) Textos normatius: convenis, protocols, manual, 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.

Pel que fa a l'elecció d'alternatives, apuntem alguns criteris a tenir en compte en les diferents parts que poden integrar el text:

➤ *Títols de capítols, apartats i seccions*

En els títols, considerant el tipus de document i el seu contingut, es pot optar per l'ús de formes dobles senceres o per l'ús de genèrics, tenint sempre en compte tots dos gèneres.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> – Art. X. Excedència per cura de menor (o de fill o filla) – Decàleg dels treballadors i treballadores de l'ICM – Decàleg de les treballadores i treballadors de l'ICM 	<ul style="list-style-type: none"> – Art. X. Excedència per cura d'un fill – Decàleg dels treballadors de l'ICM

➤ *Cos del text*

En el cos del text, les opcions preferents són les formes genèriques, col·lectives o indefinides, i altres expressions sense marca de gènere, o bé les formes dobles senceres, especialment en singular, quan les anteriors opcions no siguin adequades o es vulgui remarcar la presència de dones i homes.

Quan es faci referència a una persona concreta que ocupa un càrrec, ha de prevaldre el càrrec sobre la persona, tenint en compte que els càrrecs poden ser ocupats tant per homes com per dones.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
– La candidatura a la presidència	– El candidat a president
– La decisió correspon a la direcció	– La decisió correspon al director
– Els i les caps de departament	– Els caps de departament
– Correspon a la vicepresidència	– Correspon a la vicepresidenta
– Les persones que integren la Comissió d'Igualtat	– El membres de la Comissió d'Igualtat
– La representació legal dels treballadors i les treballadores	– Els representants legals dels treballadors
○	
– La representació legal de la plantilla	

Si es tracta d'un escrit institucional que finalitza amb una signatura, en aquesta hi ha de constar sempre el càrrec amb la forma que correspongui a la persona que l'ocupa.

Exemple:

Sr. Josep Maria Vernet, director de l'Institut
Sra. Marisa Prieto, vicedirectora tècnica de l'Institut

d) *Peces comunicatives*

En la redacció d'articles, notes de premsa, dossiers de premsa, entrades a la pàgina web i en general en qualsevol document que tingui per finalitat informar, s'han de tenir en compte totes les recomanacions ja esmentades, especialment evitar l'ús de la barra i de la forma doble, optant per l'ús de genèrics i redaccions neutres.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> – Les científiques Clara Fernández i Maria Grau i el científic Francesc Vidal aconsegueixen un contracte postdoctoral 	<ul style="list-style-type: none"> – 3 científics de l'ICM: Clara Fernández, Maria Grau i Francesc Vidal aconsegueixen un contracte postdoctoral
<ul style="list-style-type: none"> – El Comitè de Cultura Científica Marina organitza una gimcana al barri 	<ul style="list-style-type: none"> – Els membres del Comitè de Cultura Científica Marina organitzen una gimcana al barri
<ul style="list-style-type: none"> – L'ICM realitza una acció formativa adreçada a professorat de secundària 	<ul style="list-style-type: none"> – L'ICM realitza una acció formativa adreçada a professors de secundària

e) Altres documents

- Les ofertes de treball es redactaran considerant els dos sexes per mitjà de termes genèrics, neutres, col·lectius o formes dobles.
- Fulletts, tríptics, etc. es redactaran considerant tots dos sexes per mitjà de termes col·lectius o formes dobles.

f) Altres expressions comunicatives

- En els eslògans, el més adequat és l'ús de formes dobles senceres.
- En les retolacions usarem genèrics, abstractes o col·lectius —podem referir-nos a aquest càrrec amb el nom de l'organisme o la unitat administrativa corresponent— sempre que sigui possible o formes dobles senceres amb barra si no coneixem el sexe. En cas contrari, farem la designació de forma específica segons correspongui.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> – Direcció – Gerència – Presidència – Sala de la delegació sindical 	<ul style="list-style-type: none"> – Director – Gerent – President – Sala de delegats sindicals

Amb caràcter general, la fórmula d'afegir una clàusula al text assenyalant el compromís amb la igualtat o la voluntat de no discriminació no és una alternativa, ja que comporta l'absència igualitària de les dones en el discurs. No són vàlides ni les declaracions generals del tipus: *Aquesta entitat no discrimina per raó de sexe o de creença religiosa, o Aquesta entitat està*

compromesa amb la igualtat i la diversitat, ni les que excusen l'ús del llenguatge sexista afirmant el caràcter inclusiu del "masculí neutre": Per tal d'alleugerir el text, els termes masculins referits a persones tenen sentit genèric.

Principals tipus de textos i alternatives per a l'ús del llenguatge inclusiu

Tipus de document		Tipus d'aplicació	Tipus de solució més habitual
Documents tancats (personalitzats)	Cartes, circulars, comunicacions, etc. de destinatari concret (documents personalitzats)	Constant	Personalitzar: adaptar el tractament i la redacció i utilitzar la forma masculina o femenina d'acord amb el sexe de la persona destinatària
	Contractes (documents personalitzats)	Definitiva	Personalitzar: es poden tenir dos models estandarditzats segons el sexe
Documents oberts (adreçats a persones indeterminades)	Impresos, formularis o textos esquemàtics	Definitiva (intranet)	Expressions neutres o despersonalitzades
	Cartes, circulars, oficis, correus electrònics, convocatòries, etc. de destinatari múltiple o indeterminat	Constant	Tractament de vós. Formes neutres o dobles (encapçalament: Benvolgut senyor, benvolguda senyora, o Benvolguda senyora, benvolgut senyor), mots genèrics o invariables.
Textos normatius	Estatuts, reglaments, protocols, manuals, procediments, convenis de col·laboració, etc.	Pot ser definitiva amb l'actualització del document segons les necessitats	Formes genèriques, col·lectives o indefinides, formes dobles senceres, especialment en singular; sintagmes nominals, perífrasis, pronoms (qui, es, si, vós/us) o indefinits asexuals (cada, qualsevol, la resta)
Peces informatives	Articles, notes de premsa, dossiers de premsa, entrades a la pàgina web, etc.	Constant	Formes genèriques, col·lectives o indefinides, formes dobles senceres, especialment en singular; sintagmes nominals, perífrasis, pronoms (qui, es, si, vós/us) o indefinits asexuals (cada, qualsevol, la resta)
Altres documents o expressions escrites	Programacions	Constant	Formes genèriques, col·lectives o indefinides, formes dobles senceres, especialment en singular; sintagmes nominals, perífrasis, pronoms (qui, es, si, vós/us) o indefinits asexuals (cada, qualsevol, la resta)
	Fulletes, cartells, etc.	Constant	Formes genèriques, col·lectives o indefinides, formes dobles senceres, especialment en singular; sintagmes nominals, perífrasis, pronoms (qui, es, si, vós/us) o indefinits asexuals (cada, qualsevol, la resta)
	Rètols i indicacions	Força definitiva	Formes genèriques, col·lectives o abstractes, formes dobles senceres amb barra si no coneixem el sexe

4. 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 o malinterpretacions 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.).

4.1. Continguts de la comunicació oral

Pel que fa al contingut dels missatges orals, com ja hem dit, és important tenir en compte el registre per a assegurar que el missatge flueix correctament i arriba a l'audiència objectiu de manera adequada. S'han de recordar les recomanacions ja presentades prèviament per a la comunicació escrita, com ara evitar l'ús del masculí genèric i prioritzar les formes genèriques i neutres, o si no, fer ús de les formes dobles. La comunicació oral presenta d'entrada una major flexibilitat que permet l'alternança de formes que evitin l'ús sexista del llenguatge. Abusar d'alguns recursos, com per exemple les formes dobles, pot fer-la reiterativa i poc natural, i per això es desaconsella. Per contra, alternar amb formes genèriques mostrarà un llenguatge més natural i fluid.

És important no oblidar el gran impacte que tenen les paraules i la comunicació oral en general. Pot haver-hi una tendència a no donar prou importància a aquest llenguatge i centrar el focus d'atenció en el llenguatge escrit. No obstant això, si penséssim així cometriem un greu error. Hem de pensar, per exemple, que la major part de les comunicacions dels centres de recerca amb l'alumnat de centres educatius es realitza de manera oral i que aquestes tenen un gran impacte en aspectes tan rellevants com ara la sensació de pertinença de gènere, que pot conduir algunes estudiants a no sentir-se incloses o a pensar que en el futur no podran desenvolupar certes tasques ni ocupar determinats llocs de treball. Les paraules i expressions contribueixen a

la construcció dels imaginaris de les persones, i per això el llenguatge oral ha de rebre una importància cabdal com rep també el llenguatge escrit.

Llenguatge inclusiu	Llenguatge no inclusiu
<ul style="list-style-type: none"> – Senyora, doctora, científica, biòloga, química 	<ul style="list-style-type: none"> – Senyoreta, nena
<ul style="list-style-type: none"> – Les científiques i els científics de l'ICM fem recerca multidisciplinària / Les persones que treballem a l'ICM fem recerca basada en diferents disciplines 	<ul style="list-style-type: none"> – Els científics de l'ICM fem recerca multidisciplinària
<ul style="list-style-type: none"> – Vosaltres, nenes i nens, teniu el futur per endavant / Vosaltres, infants, teniu el futur per endavant 	<ul style="list-style-type: none"> – Vosaltres, els nens, teniu el futur per endavant

Altres recursos que s'han de tenir en compte:

- Evitar el tractament asimètric: El professor Miquel Vilalta i l'Ona Valls / Que poc endreçat que és en Manel, però aquest caos és perquè és molt bon científic / La Mariona és un desastre, només cal veure com ho té tot desendreçat, ja diu d'ella que no pot ser bona científica.
- Perpetuar rols de gènere: Evitar frases com "Avui està insuportable, deu tenir la regla" o "No ets la típica imatge de científic, ets molt guapa per ser també tan intel·ligent".

4.2. Altres elements de la comunicació oral

La comunicació oral s'acompanya sovint d'actituds, gestos i expressions molts cops normalitzats però que perpetuen rols de gènere i discriminacions per motiu de gènere. Especialment en l'administració pública és important tenir cura d'aquests aspectes, tot fomentant la tendència a "visibilitzar", essent una persona crítica i canviant aquestes formes i expressions perpetuades.

Alguns exemples inclouen:

La invisibilització de les dones i de la seva contribució. A vegades es banalitza la tasca realitzada per equips de dones i homes en què les dones han fet més feina o més important, i no se li dona la mateixa importància que en el cas que l'haguessin fet els homes. També pot passar que es reconegui la feina al grup, en lloc de ser la dona qui rebi una menció o un reconeixement especials. En casos més extrems, la mateixa feina feta per una dona no es reconeix i quan la fa

un home sí. Un cas sorprenentment massa comú és la tendència a fer que les intervencions femenines es vegin reduïdes, mentre que els homes, sovint de càrrecs superiors, disposin de molt més temps d'intervenció, fins i tot monopolitzant converses i debats. Aquest pot ser un reflex del reconeixement d'autoritat desigual que es dona en homes i dones, sobretot quan tenen un càrrec del mateix nivell.

El foment i l'ús reiterat d'estereotips i menyspreus. Molts cops involuntàriament, es perpetuen rols de gènere a l'hora del repartiment de tasques (a una dona, demanar-li tasques voluntàries o de neteja i a homes tasques més tècniques). També es fa ús de frases que s'haurien d'evitar i que ens haurien d'alarmar, com s'ha apuntat a l'apartat anterior. Un menyspreu força comú es dona quan les dones veuen interrompudes més vegades les seves intervencions que els homes. Una altra forma de menyspreu estereotipat es dona quan s'assumeix que davant de dues persones, una dona i un home, la dona té un càrrec inferior.

També estarem contribuint al menyspreu si, a l'hora de fer una xerrada o una activitat, tendim a donar veu o a demanar la participació a homes o nens del públic per davant de dones o nenes.

5. 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 visibilitzant les dones en àmbits o activitats en què estan infrarepresentades (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, visibilitzant i 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 sexualitzades, 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 dona indistintament per a eliminar l'associació de l'home amb l'autoritat, credibilitat i fiabilitat.

6. Glossari de termes i guia d'alternatives per a l'ús inclusiu i no sexista del llenguatge

Aquest glossari de professions i càrrecs, malgrat no ser exhaustiu, pretén ser una guia per a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista amb relació a termes que poden ser d'ús freqüent en els textos de l'ICM.

En la primera columna es recullen els termes femenins en singular i plural; en la segona, els termes masculins en singular i plural, termes que amb freqüència són utilitzats com a neutres. En les columnes següents, per als diferents termes, es presenten construccions alternatives inclusives i no sexistes de dos tipus: d'una banda, les formes dobles, i de l'altra, genèrics, col·lectius i abstractes o altres expressions. En l'elecció de l'alternativa més idònia cal considerar els diferents factors que afecten el document, com la llargada, el tipus, l'autoria (no és el mateix un text institucional que un text d'ús intern), la intenció i l'audiència a qui va dirigit.

Les diferents alternatives s'han d'utilitzar assegurant-se que funcionen adequadament en el context en el qual s'utilitzen, que no modifiquen el significat i que no creen construccions agramaticals. No es tracta d'aplicar indiscriminadament aquestes formes, sinó de recórrer-hi quan siguin idònies. Cal recordar que l'objectiu principal del text és comunicar, i que la forma ha de facilitar la llegibilitat i la comprensió del missatge, de manera clara i concisa.

Tal com ha quedat recollit al llarg d'aquesta guia, els genèrics, col·lectius i abstractes o altres expressions asexuals són, en general, una alternativa preferible respecte de les formes dobles.

Els possibles dubtes es poden resoldre consultant les eines de l'apartat *Recursos i referències bibliogràfiques*.

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
L'admesa Les admeses	L'admès Els admesos	– Les persones admeses – El personal admès	– Les admeses i els admesos – Els admesos i les admeses – Les admeses i admesos – Els admesos i admeses – Els/les admesos/es

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
L'administrativa Les administratives	L'administratiu Els administratius	<ul style="list-style-type: none"> - El personal administratiu - El personal d'administració - El cos administratiu - El cos d'administració - La plantilla administrativa - La plantilla d'administració 	<ul style="list-style-type: none"> - Les administratives i els administratius - Els administratius i les administratives - Les administratives i administratius - Els administratius i administratives - Els/les administratius/ves
L'assessora Les assessores	L'assessor Els assessors	<ul style="list-style-type: none"> - L'assessoria - Les assessories - L'assessorament - L'equip assessor - El consell assessor - El personal assessor 	<ul style="list-style-type: none"> - Les assessores i els assessors - Els assessors i les assessores - Les assessores i assessors - Els assessors i assessores - Els/les assessors/ores
L'assistent Les assistents	L'assistent Els assistents	<ul style="list-style-type: none"> - L'assistència - El personal d'assistència 	<ul style="list-style-type: none"> - Les i els assistents - Els i les assistents - Les/els assistents - Els/les assistents
L'auxiliar Les auxiliars	L'auxiliar Els auxiliars	<ul style="list-style-type: none"> - El personal auxiliar - El cos auxiliar - La plantilla auxiliar 	<ul style="list-style-type: none"> - Les i els auxiliars - Els i les auxiliars - Les/els auxiliars - Els/les auxiliars
La cap de departament Les caps de departament	El cap de departament Els caps de departament	<ul style="list-style-type: none"> - El departament 	<ul style="list-style-type: none"> - Les i els caps de departament - Els i les caps de departament - Les/els caps de departament - Els/les caps de departament
La beneficiària Les beneficiàries	El beneficiari Els beneficiaris	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones beneficiàries 	<ul style="list-style-type: none"> - Les beneficiàries i els beneficiaris - Els beneficiaris i les beneficiàries - Les beneficiàries i beneficiaris - Els beneficiaris i beneficiàries - Les/els beneficiaris/àries - Els/ les beneficiaris
Benvolguda Benvolgudes	Benvolgut Benvolguts	<ul style="list-style-type: none"> - Us donem la benvinguda 	<ul style="list-style-type: none"> - Benvolgudes i benvolguts - Benvolguts i benvolgudes - Benvolguts/des

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
La candidata Les candidates	El candidat Els candidats	– La candidatura – Les persones candidates	– Les candidates i els candidats – Els candidats i les candidates – Les candidates i candidats – Els candidats i candidates – Els/les candidats/es
La ciutadana Les ciutadanes	El ciutadà Els ciutadans	– La ciutadania – La població – La societat	– Les ciutadanes i els ciutadans – Els ciutadans i les ciutadanes – Les ciutadanes i ciutadans – Els ciutadans i ciutadanes – Els/les ciutadans/es
La consellera Les conselleres	El conseller Els consellers	– La conselleria – El consell	– Les conselleres i els consellers – Els consellers i les conselleres – Les conselleres i consellers – Els consellers i conselleres – Els/les conselleres/es
La consultora Les consultores	El consultor Els consultors	– La consultoria – L'equip consultor – El grup consultor – El personal consultor – El personal de consultoria	– Les consultores i els consultors – Els consultors i les consultores – Les consultores i consultors – Els consultors i consultores – Els consultors/es
La contractant Les contractants	El contractant Els contractants	– La part contractant – Les parts contractants – El personal contractant	– Les i els contractants – Els i les contractants – Les/els contractants – Els/les contractants
La delegada Les delegades	El delegat Els delegats	– La delegació	– Les delegades i els delegats – Els delegats i les delegades – Les delegades i delegats – Els delegats i delegades – Els/les delegats/des
La destinatària Les destinatàries	El destinatari Els destinataris	– Destinació – Les persones destinatàries – Les persones a qui s'adreça	– Les destinatàries i els destinataris – Els destinataris i les destinatàries – Les destinatàries i destinataris – Els destinataris i destinatàries – Els/les destinataris/àries

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
La diplomada Les diplomades	El diplomata Els diplomats	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones diplomades - Les persones amb un diplomata - Les persones amb títol de diplomatura 	<ul style="list-style-type: none"> - Les diplomades i els diplomats - Els diplomats i les diplomades - Les diplomades i diplomats - Els diplomats i diplomades - Els/les diplomats/des
La directora Les directores	El director Els directors	<ul style="list-style-type: none"> - L'equip de direcció - L'equip directiu - La direcció - La directiva - El personal de direcció 	<ul style="list-style-type: none"> - Les directores i els directors - Els directors i les directores - Les directores i directors - Els directors i directores - Els/les directors/res
La dona Les dones	L'home Els homes	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones - Els éssers humans - La humanitat - La població - La gent - El gènere humà - L'espècie humana 	<ul style="list-style-type: none"> - Les dones i els homes - Els homes i les dones - Les dones i homes - Els homes i dones - Les/els dones/homes - Els/les homes/dones
L'electora Les electores	L'elector Els electors	<ul style="list-style-type: none"> - L'electorat 	<ul style="list-style-type: none"> - Les electores i els electors - Els electors i les electores - Les electores i electors - Els electors i electores - Els/les electors/res
L'empleada Les empleades	L'empleat Els empleats	<ul style="list-style-type: none"> - El personal empleat 	<ul style="list-style-type: none"> - Les empleades i els empleats - Els empleats i les empleades - Les empleades i empleats - Els empleats i empleades - Els/les empleats/des
L'empresària Les empresàries	L'empresari Els empresaris	<ul style="list-style-type: none"> - L'empresariat 	<ul style="list-style-type: none"> - Les empresàries i els empresaris - Els empresaris i les empresàries - Les empresàries i empresaris - Els empresaris i empresàries - Els/les empresaris/àries
L'especialista Les especialistes	L'especialista Els especialistes	<ul style="list-style-type: none"> - El personal especialista - El personal especialitzat - La plantilla especialista - El cos d'especialistes 	<ul style="list-style-type: none"> - Les i els especialistes - Els i les especialistes - Les/els especialistes - Els/les especialistes

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
La filla Les filles	El fill Els fills	<ul style="list-style-type: none"> - La descendència - Les criatures - Els infants 	<ul style="list-style-type: none"> - Les filles i els fills - Els fills i les filles - Les filles i fills - Els fills i filles - Els/les fills/es
La formadora Les formadores	El formador Els formadors	<ul style="list-style-type: none"> - El personal formador - El personal de formació - Professionals de la formació - L'equip de formació 	<ul style="list-style-type: none"> - Les formadores i els formadors - Els formadors i les formadores - Les formadores i formadors - Els formadors i formadores - Els/les formadors/es
La gerent Les gerents	El gerent Els gerents	<ul style="list-style-type: none"> - La gerència - El personal de gerència - L'equip de gerència 	<ul style="list-style-type: none"> - Les i els gerents - Els i les gerents - Les/els gerents - Els/les gerents
La informàtica Les informàtiques	L'informàtic Els informàtics	<ul style="list-style-type: none"> - El personal informàtic - El personal d'informàtica - L'equip d'informàtica - Els professionals de la informàtica 	<ul style="list-style-type: none"> - Les informàtiques i els informàtics - Els informàtics i les informàtiques - Les informàtiques i informàtics - Els informàtics i informàtiques - Els/les informàtics/-àtiques
La interessada Les interessades	L'interessat Els interessats	<ul style="list-style-type: none"> - La persona interessada - Les persones interessades - Tothom interessat - Un hom interessat 	<ul style="list-style-type: none"> - interessades i els interessats - Els interessats i les interessades - Les interessades i interessats - Els interessats i interessades - Els/les interessats/des
La interina Les interines	L'interí Els interins	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones en interinatge - El personal interí - La plantilla interina - L'interinatge 	<ul style="list-style-type: none"> - Les interines i els interins - Els interins i les interines - Les interines i interins - Els interins i interines - Els/les interins/es
La interventora Les interventores	L'interventor Els interventors	<ul style="list-style-type: none"> - El cos d'intervenció 	<ul style="list-style-type: none"> - Les interventores i interventors - Els interventors i les interventores - Les interventores i interventors - Els interventors i interventores - Els/les interventors/es

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
La jove Les joves	El jove Els joves	<ul style="list-style-type: none"> – El jovent – La joventut – Les persones joves 	<ul style="list-style-type: none"> – Les i els joves – Els i les joves – Les/els joves – Els/les joves
La llicenciada Les llicenciades	El llicenciat Els llicenciats	<ul style="list-style-type: none"> – Les persones llicenciades – Les persones amb títol de llicenciatura 	<ul style="list-style-type: none"> – Les llicenciades i els llicenciats – Els llicenciats i les llicenciades – Les llicenciades i llicenciats – Els llicenciats i llicenciades – Els/les llicenciats/des
La membre Les membres	El membre Els membres	<ul style="list-style-type: none"> – Les persones membre – L'equip – L'entitat – El col·lectiu – La col·lectivitat 	<ul style="list-style-type: none"> – Les i els membres – Els i les membres – Les/els membres – Els/les membres
La nena Les nenes	El nen Els nens	<ul style="list-style-type: none"> – La infància – La canalla – La mainada – La quitxalla – Les criatures – Els infants 	<ul style="list-style-type: none"> – Les nenes i els nens – Els nens i les nenes – Les nenes i nens – Els nens i nenes – Els/les nens/nenes
La oficiala Les oficials	L'oficial Els oficials	<ul style="list-style-type: none"> – El personal oficial 	<ul style="list-style-type: none"> – Les oficials i els oficials – Els oficials i les oficials – Les oficials i oficials – Els oficials i oficials – Els/les oficials/ales
La mare Les mares	El pare Els pares		<ul style="list-style-type: none"> – Les mares i els pares – Els pares i les mares – Les mares i pares – Els pares i mares – Les/els mares/pares – Els/les pares/mares
La investigadora Les investigadores	L'investigador Els investigadors	<ul style="list-style-type: none"> – El personal investigador 	<ul style="list-style-type: none"> – Les investigadores i els investigadors – Els investigadors i les investigadores – Les investigadores i investigadors – Els investigadors i investigadores – Els/les investigadors/ores

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
La pèrita Les pèrites	El pèrit Els pèrits	– El peritatge	– Les pèrites i els pèrits – Els pèrits i les pèrites – Les pèrites i pèrits – Els pèrits i pèrites – Les/els pèrites/pèrits – Els/les pèrits/pèrites
La presidenta Les presidentes	El president Els presidents	– La presidència	– Les presidentes i els presidents – Els presidents i les presidentes – Les presidentes i presidents – Els presidents i presidentes – Els/les presidents/es
La representant Les representants	El representant Els representants	– La representació	– Les i els representants – Els i les representants – Les/els representants – Els/les representants
La responsable Les responsables	El responsable Les responsables	– El personal responsable – Les persones responsables – L'equip responsable	– Les i els responsables – Els i les responsables – Les/els responsables – Els/les responsables
La secretària Les secretàries	El secretari Els secretaris	– La secretària – El secretariat – Els personal de secretaria – La plantilla de secretaria	– Les secretàries i els secretaris – Els secretaris i les secretàries – Les secretàries i secretaris – Els secretaris i secretàries – Els/les secretaris/àries
La sòcia Les sòcies	El soci Els socis	– Les persones sòcies – Les persones associades – L'agrupació – L'associació	– Les sòcies i els socis – Els socis i les sòcies – Les sòcies i socis – Els socis i sòcies – Les/els sòcies/socis – Els/les socis/sòcies
La tècnica Les tècniques	El tècnic Els tècnics	– L'equip tècnic – El personal tècnic – El cos tècnic – La plantilla tècnica	– Les tècniques i els tècnics – Els tècnics i les tècniques – Les tècniques i tècnics – Els tècnics i tècniques – Els/les tècnics/tècniques – Les/els tècniques/tècnics

Termes femenins	Termes masculins	Construccions inclusives i no sexistes	
		Genèrics, abstractes, col·lectius i altres expressions	Formes dobles
La telefonista Les telefonistes	El telefonista Els telefonistes	<ul style="list-style-type: none"> – L'atenció telefònica – L'equip d'atenció telefònica – El personal d'atenció telefònica 	<ul style="list-style-type: none"> – Les i els telefonistes – Els i les telefonistes – Les/els telefonistes – Els/les telefonistes
La titulada Les titulades	El titulat Els titulats	<ul style="list-style-type: none"> – La persona amb titulació – Les persones amb titulació – La persona titulada – Les persones titulades – El personal amb titulació – El personal titulat – Titulació – Titulatura 	<ul style="list-style-type: none"> – Les titulades i els titulats – Els titulats i les titulades – Les titulades i titulats – Els titulats i titulades – Els/les titulats/ades
La treballadora Les treballadores	El treballador Els treballadors	<ul style="list-style-type: none"> – El personal – La plantilla – El personal assalariat – La part treballadora – El personal retribuït – El personal laboral 	<ul style="list-style-type: none"> – Les treballadores i els treballadors – Els treballadors i les treballadores – Les treballadores i treballadors – Els treballadors i treballadores – Els/les treballadors/ores
Totes	Tots	<ul style="list-style-type: none"> – Tothom – Tota la gent – Tot el món – Totes les persones – Qui integra 	<ul style="list-style-type: none"> – Totes i tots – Tots i totes
La usuària Les usuàries	L'usuari Els usuaris	<ul style="list-style-type: none"> – Les persones usuàries 	<ul style="list-style-type: none"> – Les usuàries i els usuaris – Els usuaris i les usuàries – Les usuàries i usuaris – Els usuaris i usuàries – Els/les usuaris/àries
La vocal Les vocals	El vocal Els vocals	<ul style="list-style-type: none"> – La vocalia – Les vocalies 	<ul style="list-style-type: none"> – Les vocals i els vocals – Les i els vocals – Les/els vocals
La voluntària Les voluntàries	El voluntari Els voluntaris	<ul style="list-style-type: none"> – El voluntariat 	<ul style="list-style-type: none"> – Les voluntàries i els voluntaris – Els voluntaris i les voluntàries – Les voluntàries i voluntaris – Els voluntaris i voluntàries – Els/les voluntaris/àries

7. Recursos i referències bibliogràfiques

7.1. Eines

Consultes en llengua catalana:

- **TERMCAT:** www.termcat.net
- **Gran Diccionari de la llengua catalana:** <http://www.grecnet/home/cel/dicc.htm>
- **ConSORCI per a la Normalització Lingüística:** <http://www.lin.cpnl.org/index.php>
- **Institut d'Estudis Catalans:** <http://dlc.iec.cat/>
- **Què és sexista?** www.gencat.net/icdona/op9_a31.htm

Consultes en llengua castellana:

- **Real Academia de la Lengua Española:** <http://www.rae.es/>
- **La Lupa Violeta** (Eina per detectar l'ús del llenguatge sexista): <http://www.factoriaempresas.org/productos/#lalupavioleta>
- **Themis** (Eina per afavorir l'ús del llenguatge inclusiu en els textos): <https://themis.es/>

Anglès:

- **Word reference:** <http://www.wordreference.com/>

7.2. Bibliografia

- CSIC (2019). *Guía para un uso no sexista de la lengua del CSIC* https://www.csic.es/sites/default/files/guia_para_un_uso_no_sexista_de_la_lengua_adoptada_por_csic2.pdf
- Comisión Mujeres y Ciencia-CSIC (2011). *Recomendaciones para utilizar un lenguaje no sexista*: <https://www.icmm.csic.es/img/prev1.pdf>
- Servei de Llengües de la Universitat Autònoma de Barcelona (2011). *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Barcelona: Observatori per a la Igualtat, CER Dones i Drets, Facultat de Dret de la UAB.

- Secretaria de Política Lingüística, Institut Català de les Dones (2005). Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua. Generalitat de Catalunya, Departament de la Presidència.
- Secretaría de la Mujer (2010). Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. CCOO, Madrid.
- Institut Català de les Dones - Observatori de les dones en els mitjans de comunicació (2018). Guia orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals. Generalitat de Catalunya.
- Llibre d'estil amb perspectiva de gènere. Ajuntament de Terrassa. Recuperat el 8 de Febrer de 2022 de <https://www.terrassa.cat/documents/12006/31663520/Llibre+d'Estil+en+Perspectiva+de+G%C3%A8nere.pdf/2c3ce978-6049-4780-a72f-7800fc200607>