



Guia per a un ús del llenguatge no sexista i inclusiu

amb la diversitat
afectiva-sexual
i de gènere



Consell Comarcal
Berguedà

Guia per a un ús del llenguatge no sexista i inclusiu amb la diversitat afectiva-sexual i de gènere

Un projecte de:

Àrea d'Igualtat i Feminismes
del Consell Comarcal del Berguedà

Edició i publicació:

2025

Finançat per:

Diputació de Barcelona
Departament d'Igualtat i Feminisme
(Generalitat de Catalunya)



Pdf accessible



Consell Comarcal
Berguedà



Diputació
Barcelona



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminisme**

Introducció

Per què és important fer ús del llenguatge inclusiu?

La societat ha evolucionat, essent necessari per acompanyar el canvi trencar, no només amb el masculí genèric, sinó també amb el tradicional concepte binari de les categories “dones/ homes – femení/masculí”, admetent així una realitat més complexa i diversa.

El llenguatge transmet valors i influeix en els imaginaris, les percepcions, les actituds i els comportaments de les persones, condicionant com es perceben els altres. El contingut del llenguatge també incideix en els sentiments de la persona receptora.

Utilitzar el llenguatge de manera no sexista i inclusiva és important per donar cabuda i visibilitzar totes les persones, sense diferenciar-les per raons personals, alhora que trenca amb els estereotips que fomenten les desigualtats de gènere.

L'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista permet mantenir una comunicació no discriminatòria amb les dones i les persones LGTBI+, especialment les dones lesbianes i les dones trans*, les quals moltes vegades pateixen una doble discriminació, atès que comprometen encara més la norma cisheteropatriarcal i el sistema misogin que estructuralment encara ens acompanya.

Amb la voluntat de contribuir a l'ús d'un llenguatge més inclusiu i atenent l'obligació legal de les Administracions Públiques a oferir un tracte igualitari i no discriminatori, a través d'aquesta guia, us facilitem algunes recomanacions d'utilitat en la comunicació en clau de gènere i LGTBI+.

Comunicació escrita



Estem fent les coses bé

Quan totes les comunicacions, ja siguin de caràcter intern o extern, presenten un **llenguatge inclusiu i no sexista**.

A què ens referim?

Considerem **comunicació interna** tot aquell intercanvi d'informació que es produeix entre el personal de l'Administració Pública.

I entenem per **comunicació externa** tota aquella que no és interadministrativa, sinó que va dirigida a la ciutadania, ja sigui al conjunt de la població o a alguna persona en concret.

Aquestes comunicacions es realitzen, principalment, **de forma escrita**.

S'ha de tenir en compte que, independentment que la comunicació sigui externa o interna, i per molt que sigui de caràcter informal, aquesta ha de preservar l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu per tal d'evitar un tracte discriminatori.

Emprem un llenguatge inclusiu i no sexista en les nostres comunicacions a fi d'oferir un tracte igualitari a tothom.

Amb el llenguatge inclusiu, oferim un tracte igualitari a tothom



Com ho fem?

1 En general



Evitem el masculí genèric

- ✓ Fem ús de paraules que expressen col·lectivitat i de la paraula "persona"
- ✓ Desdoblem les formes

✗ En lloc de	✓ Proposem
Destinatari	Persona destinatària
Treballadors	Persones treballadores
Els ciutadans	La ciutadania
Tots	Tothom/Totes i tots
Alcalde	Alcaldia
Pares	Pares i mares/Famílies
Els estudiants	Les i els estudiants/L'alumnat
Els professors	Els i les professores/L'equip docent

No pressuposem el gènere

- ✓ No categoritzem les professions per gènere
- ✓ No hem d'assumir l'heterosexualitat com a norma

✗ En lloc de	✓ Proposem
Les secretàries	L'equip administratiu
Les infermeres	El personal d'infermeria
Els metges	L'equip mèdic
La dona de la neteja	El personal de neteja
La seva xicota	Les seva parella

Si ens dirigim a una persona que s'identifica com a dona, utilitzem el femení

✗	✓ Proposem
Advocat	Advocada
Metge	Metgessa
La dona policia	La policia/L'agent de policia
El President	La Presidenta

2

Redacció

Per tal de preservar un llenguatge inclusiu, tant **en les comunicacions internes com externes** es poden incorporar petits canvis de redacció:

	 No	 Sí
	✗ En lloc de	✓ Proposem
<p>Substituïm el determinant amb marca de gènere per un pronom o un altre determinant neutre</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Tothom, qualsevol, cadascú, ningú, cap...</p>	<p>Els treballadors rebran</p> <p>Tots són ciutadans</p> <p>El programa és pels majors de 55 anys</p>	<p>La plantilla rebrà</p> <p>Tothom és ciutadà</p> <p>El programa és per a majors de 55 anys</p>
<p>Canviem el substantiu per un altre d'invariable</p>	<p>Alumne</p> <p>Ciutadans</p> <p>Experts</p>	<p>Alumnat</p> <p>Ciutadania/Habitants</p> <p>Professionals</p>
<p>Emprem el verb en lloc de l'adjectiu o el nom</p>	<p>Cal decidir qui serà el nou coordinador de l'àrea</p> <p>No sabem qui seran els participants</p>	<p>Cal decidir qui coordinarà l'àrea</p> <p>No sabem qui participarà</p>



Donem el mateix tracte a les persones, independentment del gènere

✗ En lloc de

Els senyors Miralles
A la sala hi ha dos homes amb les seves dones

✓ Proposem

La senyora Culí i el senyor Miralles
A la sala hi ha dues parelles

Evitem estructures que tinguin tendència al gènere

✗ En lloc de

Molt agraïts
Han estat premiats
Col·laboradors
Benvinguts a aquesta trobada

✓ Proposem

Us agraïm
Han rebut un premi
Amb la col·laboració de
Us donem la benvinguda a aquesta trobada



Donem el mateix tracte a les persones, independentment del gènere



3

Documents oficials, formularis i sol·licituds

Per a **documents oficials** i informes breus, com ara **formularis i sol·licituds**, proposem les següents recomanacions:



Fem ús de formes no personals, substantius no sexuats i pronoms neutres

✗ En lloc de

El sol·licitant ha d'omplir
Estar graduat en
Estar empadronat/da a

✓ Proposem

Cal omplir/S'ha d'omplir
Amb grau universitari en
Amb empadronament a

L'ús de barres inclinades

- Les barres inclinades no s'han d'emprar en textos llargs, ja que pot dificultar la lectura.*
- Si l'estalvi d'espai no és significatiu, és millor emprar les formes senceres.

✗ En lloc de

Treballador
Usuari
Alcalde
Soci

✓ Proposem

Treballador/a
Usuari/ària
Alcalde/ssa
Soci/Sòcia

*Tinguem en compte que l'ús d'aquest recurs pot discriminar indirectament les persones de gènere no-binari. Per tal d'evitar-ho, podem emprar la paraula "persona". Ex: Persona sòcia.

Simplifica i encertaràs

✗ En lloc de

El/la sol·licitant
Domiciliat/da a

✓ Proposem

Nom i cognoms
Adreça

4

Adaptem els formularis per incloure a tothom

Tan important és crear nous formularis adaptats a les qüestions d'igualtat i no discriminació per raó de gènere i/o orientació afectiva-sexual, com revisar i modificar els formularis ja existents.

Incluïm el “nom sentit” a continuació dels noms i cognoms

- ✓ Sempre que recollim el nom d'una persona física en un formulari, ja sigui el de la pròpia persona interessada o el de la persona que la representa, inclourem una opció sota l'apartat ordinari “nom i cognoms”, relatiu a les dades que consten al DNI, on s'indiqui el nom sentit.
- ✓ Utilitzarem el nom sentit de la persona per a totes aquelles comunicacions que no tinguin una repercussió estatal (correus electrònics, contestació a una instància, comunicació ordinària...).
- ✓ En cas de tenir efectes administratius locals o autonòmics, com ara una resolució, podem utilitzar la fórmula següent:



✓ Proponem

Nom:

Cognoms:

Nom sentit (*):

(*) Aquest espai s'ha d'emplenar en cas que la persona trans* o intersexual, s'identifiqui amb el nom sentit, d'acord amb la targeta sanitària expedida pel CatSalut.

✓ Exemple

Pere Garcia Vila amb número de NIF/NIE XXXXXXXX (Sara Garcia Vila, d'acord amb el nom que hi consta en el NIF/NIE esmentat),...



Respectem els noms sentits de totes les persones

Incluïm la dada “gènere” i, consegüentment, la casella “no-binari”

- ✓ Només s'afegirà la casella “gènere” quan sigui estrictament necessari recopilar aquesta dada conforme a la finalitat de la mateixa sol·licitud, o bé, sempre que quedi motivat que la recollida d'aquestes dades és una oportunitat per a desenvolupar i aplicar polítiques públiques per a la no-discriminació per raó d'identitat de gènere.
- ✓ En els formularis en què es reculli la dada del gènere, s'inclourà, entre les tradicionals opcions “home” i “dona”, la categoria “no-binari”, que inclou totes aquelles persones que no s'identifiquen en cap dels dos gèneres normatius.

Tinguem en compte la diversitat familiar i ometem la categorització “pare/mare”

- ✓ Donada l'existència de models de família diversos (monoparental/monoparental, parelles del mateix gènere, parelles no-binàries, famílies reconstituïdes...), en cas de necessitar recollir les dades o el consentiment de les persones progenitores o tutores d'algú menor d'edat, cal preveure que pugui registrar-se dues persones del mateix gènere i també una sola persona.
- ✓ En tràmits i gestions administratives on necessitem dites dades, caldrà preveure aquestes dues possibilitats i adaptar el llenguatge evitant emprar expressions com “pare i mare”.



✓ Proposem

- Home
- Dona
- No-binari



✓ Exemple 1

Persona progenitora 1:

Persona progenitora 2:

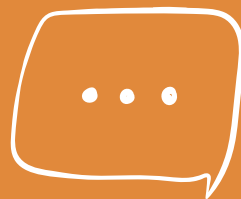
Tutor/a legal:

✓ Exemple 2

Representant legal 1:

Representant legal 2:

Comunicació oral



Estem fent les coses bé

Quan la comunicació es realitza de manera individual, caldrà adreçar-se a la persona segons el seu gènere sentit, ja sigui dona-home-no-binari, parant especial atenció a la comunicació envers les persones trans* i no-binàries.

A què ens referim?

- ✓ La comunicació oral es dona en moments molt diversos. L'ús del llenguatge s'adapta a l'espai, context i àmbit en què es desenvolupa aquesta comunicació.
- ✓ Es recomana utilitzar termes genèrics, expressions despersonalitzades i evitar l'ús del masculí genèric si la intenció és adreçar-se a un grup divers de persones o a tota la població.
- ✓ Cal prioritzar la visibilització del femení i la utilització d'expressions neutres inclusives. Això ens ajuda a referir-nos a una pluralitat de persones.



Recorda

Si tens dubtes sobre el gènere de la persona que tens davant i a la qual t'has de dirigir, és preferible demanar-li directament i amb educació quin és el **pronom** amb el qual prefereix ser atesa: **ell**, **ella** o, el pronom neutre col·loquialment utilitzat, **elli**.

Amb quin pronom t'identifiques?

Ella

Ell

Elli

Comunicació visual



Estem fent les coses bé

Quan utilitzem imatges que respecten la paritat de gèneres i inclouen altres identitats, expressions i diversitats minoritàries diferents a les normatives.

A què ens referim?

D'aquesta manera, les imatges que acompanyen a textos de qualsevol mena, que protagonitzen campanyes o que simplement utilitzem en les nostres comunicacions internes, tendiran a la visibilització del gènere femení i de les persones LGTBI+, i tindran un caire inclusiu i no-discriminadori.

Com ho fem?

Evitem la caracterització i valoració estereotipada

- ✔ Prestar atenció a les accions que les persones estiguin realitzant a les imatges i els escenaris en els quals apareguin per tal d'assegurar que no estiguin promovent ni reforçant **rols de gènere tradicionals o prejudicis socials**.
- ✔ Cal **evitar imatges resultants de judicis de valors estereotipats**, de patrons de comportament, emocions i sentiments tradicionalment atribuïts a cada gènere, de colors diferenciadors associats a nens i a nenes, etc.

Equilibrem el protagonisme gràfic

- ✔ La distribució de les imatges pertanyents a un mateix document o campanya de difusió **ha de tendir a l'equilibri en quant a protagonisme gràfic**. És a dir, cal que les imatges d'homes, dones, persones trans*, racialitzades, amb diversitat funcional... formin part del disseny i tinguin una grandària similar, ocupin espais de rellevància similars dins del text i es distribueixin de forma equitativa per tal que siguin visibles per igual.

Representem la diversitat

- ✔ A través d'incloure **imatges de tota la població**: dones, persones LGTBI+, persones racialitzades, amb diversitat funcional, d'edats diferents, entre altres.

Comunicació digital



Estem fent les coses bé

Quan les comunicacions elaborades per a la difusió en línia –butlletins informatius, xarxes socials, pàgines web, borses de treball, fòrums, vídeos, entre d'altres– empen un llenguatge inclusiu i no sexista.

A què ens referim?

Tenint en consideració el factor de rapidesa i proximitat que suposen les comunicacions digitals, especialment les realitzades a través de xarxes socials, serà igualment necessari contemplar les recomanacions d'aquest document.

Com ho fem?

Pensem a qui ens dirigim

- ✔ Abans de difondre una informació, proposem **reflexionar sobre a quin col·lectiu o grup poblacional concret la volem fer arribar**. D'aquesta manera podem concloure si els diferents elements del missatge i el canal de difusió escollits s'adapten i són accessibles per a les persones destinatàries.
- ✔ Així mateix, en cas de dirigir-se a la població general, recomanem revisar els recursos indicats a la pàgina 6.

Revisem les nostres publicacions anteriors

- ✔ És convenient revisar les comunicacions més recents emeses per part del propi ens i **corregir-ne el llenguatge discriminatori**, no inclusiu o sexista.

Pensem què compartim

- ✔ Es recomana **no compartir aquelles publicacions** elaborades per part d'altres institucions, pàgines web o usuaris que amb el seu llenguatge reproduïx estereotips **sexistes, LGTBI-fòbics, racistes o discriminatoris, envers les persones grans o les persones amb diversitat funcional**.

Assessorem-nos

- ✔ Sempre **és recomanable assessorar-se** o dilucidar possibles dubtes que puguin anar sorgint, ja sigui a través de la consulta de materials específics, com a través dels recursos i serveis especialitzats dins el territori:
 - **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)**
 - **Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBI**

Tingues present que...

És important allò que diem i com ho diem

- ✓ A més del llenguatge i les imatges, els continguts que generem han de ser inclusius per fomentar la participació femenina i de les persones LGTBI+. D'aquesta manera, **corregim la tendència a un enfocament androcèntric dels relats**.
- ✓ Hem de donar **visibilitat** a les aportacions i als èxits aconseguits per les dones i les persones LGTBI+, a les seves necessitats i expectatives i **promoure les relacions igualitàries**.

El territori disposa de serveis especialitzats en dones i persones LGTBI+

- ✓ **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)**: informació, orientació, atenció psicològica i assessorament jurídic a totes les dones, especialment a aquelles en situacions de violència masclista i els seus fills i filles; promoció dels drets de les dones; entre d'altres.
- ✓ **Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBI+**: atenció i acompanyament a persones LGTBI+, familiars i professionals; tràmits i gestions relatius al nom sentit; presentació de denúncies per discriminació, entre d'altres.



Serveis especialitzats del Berguedà

Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

 +34 93 821 35 53 - Ext. 322

 siad@ccbergueda.cat

Servei d'Atenció Integral (SAI) LGTBI

 +34 93 821 35 53 - Ext. 342

 sai@ccbergueda.cat

Ens trobaràs a:

 Passeig de la Pau, 45, Entresol - Berga

 www.bergueda.cat/serveis/igualtat/serveis/

”

En la diversitat
hi ha bellesa
i hi ha força

Maya Angelou



Consell Comarcal
Berguedà



Diputació
Barcelona



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminisme