

Igualtat, també en el llenguatge

Guia de la UGT de Catalunya per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista



#ugtinclusiva

 **UGT.cat**

El nostre agraïment a la XASI i al grup LGTB-UGT, i molt especialment a cadascuna de les delegades i delegats de la UGT de Catalunya que han participat en els grups focals de discussió. Les seves aportacions han ajudat a enriquir aquesta guia i a incloure-hi, també, la perspectiva ugetista.

Edició: UGT de Catalunya. Març de 2022

Coordinació: Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana, Vicesecretaria General de la UGT de Catalunya

Continguts: Isabel Muntané Rodríguez, Maria Serrano García de la Chica i Montse Beltran Varea (Almena Cooperativa Feminista, SCCL)

Disseny i maquetació: Comunicació i Imatge UGT de Catalunya

www.ugt.cat

<http://catala.ugt.cat>

Amb el suport de:



Publicat amb llicència Creative Commons



Reconeixement - No Comercial - Sense Obra Derivada (CC BY-NC-ND 4.0)

Índex

1. Presentació	5
2. Introducció	7
3. Marc jurídic	10
4. Eines per a l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu	12
4.1. El masculí i el femení genèrics	12
4.2. Recomanacions clau	14
4.2.1. Formes genèriques	15
4.2.1.1. Noms invariables	15
4.2.1.2. Noms col·lectius	16
4.2.1.3. Epicles	16
4.2.1.4. Professions, càrrecs i oficis	17
4.2.1.5. Altres exemples	18
4.2.2. Eliminació de l'article	18
4.2.3. Determinants i pronoms sense marca de gènere	19
4.2.4. Altres recursos	19
4.2.5. Formes dobles	22
4.2.5.1. Formes dobles abreujades	22
4.2.5.2. Formes dobles senceres	23
4.3. Comunicació oral	24
4.3.1. Expressions habituals	25
4.4. Comunicació visual	25
4.4.1. Què s'aconsella	26

4.4.2. Què cal evitar	26
4.5. Noves propostes	27
4.5.1. Etiquetes o hashtags	28
4.5.2. Qui som?	28
4.6. Terminologia inclusiva	29
5. Exemples pràctics	31
5.1. Circulars i correus electrònics	31
5.2. Formularis i sol·licituds	32
6. Com aplicar aquesta guia	33
7. Fonts consultades	35

1. Presentació

La història ens ha ensenyat que molts dels drets socials i laborals que ja es donaven per adquirits s'han de continuar defensant permanentment, dia a dia, arreu i des de tots els fronts: al lloc de treball, a les taules de negociació i als carrers. És el cas, també, de les lluites per la igualtat i la no-discriminació que, tot i els grans avenços que han aportat al conjunt de la humanitat, a la societat encara perviuen prejudicis sobre l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere, l'origen, la religió, les malalties, les discapacitats, etc., que persisteixen a còpia de pràctiques discriminatòries i excloents i que posen les persones que les pateixen en clara situació de desavantatge.

En les nostres funcions com a sindicalistes tenim la facultat i el deure de mesurar el grau de compliment dels drets laborals i també les discriminacions, injustícies i desigualtats i, encara més important, l'obligació de dotar-nos d'eines per fer-hi front.

El nostre sindicat aplega desenes de milers de persones que treballen pràcticament en tots els sectors d'activitat imaginables. Disposem d'una afiliació heterogènia, de diferents orígens, que treballa en ocupacions de tota mena d'àmbits, tant en el sector públic com en el privat, persones que reflecteixen la diversitat existent en la societat actual. L'acció sindical que duem a terme en l'àmbit laboral —lloc de socialització i d'inclusió social— ens permet representar totes aquestes persones, tant si estan afiliades com si no, davant l'empresa, una tasca que inclou la detecció i l'eliminació de discriminacions directes i indirectes i combatre qualsevol forma d'assetjament.

Per fer efectiva aquesta representació, cal posar a l'abast de les nostres delegades i delegats recursos que ajudin a promoure la igualtat i la inclusió, i estratègies per posar cura en la manera com representem les persones i en el llenguatge que fem servir per interactuar-hi. Al capdavant, la manera com comuniquem també és un reflex directe de com actuem.

Així doncs, presentem *Igualtat, també en el llenguatge*, una guia per a delegades i delegats de la UGT de Catalunya, continuant la tasca iniciada amb altres materials de referència elaborats pel sindicat, i més concretament de la publicació *Fem servir el llenguatge igualitari en l'acció sindical!*, editada a finals dels anys noranta també pel Servei Lingüístic. Esperem que tant les recomanacions que inclou com altres eines que s'hi recullen us siguin d'utilitat per dur a terme la vostra tasca sindical diària.

Camil Ros Duran

Secretari general de la UGT de Catalunya

2. Introducció

Allò que no s'anomena no existeix. Les dones, tot i representar el 51% de la població, hem estat i seguim estant invisibilitzades i silenciades, i quan se'ns té en compte, sol ser sobre la base d'estereotips sexistes i discriminatoris que ens menyspreen i perpetuen el sistema patriarcal. Tot sovint, aquestes desigualtats són indirectes, queden ocultes sota una aparença de neutralitat i només es fan paleses quan n'analitzem els efectes negatius. El mateix succeeix amb les persones LGTBI+, les d'origen divers, les que presenten una diversitat funcional, la gent jove i la gent gran.

El llenguatge és la capacitat humana que conforma el pensament i, com a tal, no es pot separar de l'ordre social en què vivim ni tampoc de les idees, imatges i construccions mentals amb què hem crescut. El llenguatge, per tant, reflecteix l'androcentrisme que impregna la nostra societat. Ara bé, no hem d'oblidar que evoluciona segons les necessitats i els valors de cada època i que és, doncs, flexible. Això fa que sigui un dels recursos clau per combatre les desigualtats per raó de gènere, ètnia o procedència, entre altres eixos. I és que, a través de la llengua, ens construïm, socialitzem i interpretem el món d'una determinada manera.

Coneixedora d'aquesta premissa, la UGT ha fet un pas històric en el nom de l'organització, una petició reivindicada des de feia temps, especialment per part de membres que no s'hi sentien incloses. Així, no només s'hi ha incorporat el femení, sinó que s'ha optat per posicionar-lo al capdavant: **Unió General de Treballadores i Treballadors**, precisament, per corregir els anys d'invisibilització de la lluita de les companyes pels drets sindicals. Aquest canvi segueix la línia del [manifest](#) de la UGT del 12 d'agost de 2018, amb motiu del seu 130è aniversari, en què es defineix «com una **organització de classe, feminista, internacionalista, demòcrata i pacifista**».

L'any 1997, l'aleshores Servei de Normalització Lingüística, en col·laboració amb la Generalitat i l'Institut Català de les Dones (ICD), ja va publicar l'opuscle *Fem servir el llenguatge igualitari en l'acció sindical!*, amb un seguit

de recomanacions «per evitar el biaix sexista que tot sovint apareix en els escrits que es redacten en la majoria d'actuacions i comunicacions que afecten les activitats quotidianes de les delegades i delegats, i en general de tot l'àmbit laboral». La nova guia pretén actualitzar i ampliar els continguts d'aquest opuscle, per tal d'oferir més eines als delegats i les delegades de la UGT de Catalunya a l'hora d'emprar un llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions sindicals, tant internes com externes, des de la convicció que la comunicació de les organitzacions és clau en la legitimació o deslegitimació de narratives, actituds, comportaments i estils de vida.

La guia es planteja com un document viu que vagi evolucionant amb el pas del temps i pràctic, fàcil d'aplicar en el dia a dia de les tasques sindicals. Així, s'organitza en diferents apartats que permeten localitzar àgilment els dubtes que puguin sorgir. Per començar, ofereix un conjunt d'eines per utilitzar un llenguatge no sexista i inclusiu en diferents formats i àmbits, des de la comunicació escrita i oral fins a la imatge gràfica i audiovisual, passant per les xarxes socials i altres contextos informals, com els sistemes de missatgeria instantània. A continuació, s'hi troba un llistat amb propostes de terminologia inclusiva. Tot plegat s'explica de manera amena i amb exemples reals, extrets de materials de la UGT de Catalunya. A més, la guia es complementa amb fórmules que es poden trobar en alguns dels documents més habituals, com són les circulars, els correus electrònics, i els formularis i sol·licituds. Finalment, es proporcionen un conjunt de pautes per facilitar l'aplicació de la guia.

Com a fase prèvia a la seva elaboració, s'ha dut a terme un procés de diagnosi sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en les comunicacions de la UGT de Catalunya. Per obtenir una panoràmica inicial, el primer pas ha consistit a analitzar, des d'una perspectiva de gènere i interseccional, materials i documents de tota mena creats des del mateix sindicat: articles, circulars, publicacions a les xarxes socials, vídeos, imatge gràfica, notes de premsa, formularis, etc.

Paral·lelament, s'ha enviat una enquesta a personal i representants de l'organització. Aquesta també ha estat resposta per delegades i delegats de

diferents seccions sindicals, territoris i sectors –que han participat, a més, en dos grups focals, un mixt i l'altre no mixt–, i per altres membres de la UGT de Catalunya que han format part d'una recerca posterior per copsar la percepció de diferents col·lectius i incorporar, així, el paràmetre de la interseccionalitat, que trobareu transversalment al llarg de tota la guia. Finalment, s'han recollit també aportacions del departament de Comunicació i de la Xarxa d'Agents Sindicals per la Igualtat (XASI). Des de la UGT de Catalunya, es vol agrair la tasca de totes aquestes persones que, d'una manera o altra, han col·laborat en l'elaboració de la guia i que, de ben segur, l'han enriquida amb els seus suggeriments.

3. Marc jurídic

L'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista està recollit en nombrosa normativa, tant d'àmbit internacional com estatal i autonòmic. A continuació, es fa un resum de les lleis, decrets i resolucions més destacables en aquesta matèria.

L'article 14.11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix «la implantació d'un **llenguatge no sexista a l'àmbit administratiu** i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques». Posteriorment, la Resolució de 26 de novembre de 2015 aprova el **II Pla d'Igualtat entre dones i homes a l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics**. L'eix 3 d'aquest document parla d'evitar l'ús del llenguatge sexista en la denominació dels llocs de feina i, en altres apartats, s'esmenten estratègies com l'elaboració de guies i manuals, així com l'aplicació de mesures transversals.

A Catalunya, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, també incorpora «**la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric**» com a requisits dels plans d'igualtat del sector públic. L'article 35 tracta de la creació d'un **distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva** de dones i homes en el treball, en què un dels criteris a tenir en compte és «fer servir llenguatges inclusius no sexistes ni androcèntrics i publicitat no sexista en la comunicació interna, els productes, els serveis i el màrqueting de l'empresa».

Quant als plans d'igualtat a les empreses, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, determina que **les empreses amb més de cinquanta persones tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat**. Més recentment, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, indica que aquests poden

incorporar mesures relatives a matèries «com ara la violència de gènere, el llenguatge i la comunicació no sexistes o d'altres».

Pel que fa al col·lectiu **LGTBI+**, hi ha la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, sobre els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'article 23 especifica que «les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d'acord amb el nom del gènere amb què s'identifiquen».

En el cas de les persones amb **diversitat funcional**, l'Organització Mundial de la Salut (OMS) aprova el 2001 la Classificació internacional del funcionament, de la discapacitat i de la salut (CIF), que proposa un model basat en un llenguatge positiu. El 2008 entra en vigor la Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, ratificada per l'Estat espanyol i que recull la terminologia de l'OMS. A Catalunya, la Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials, ja incorpora canvis a l'hora de referir-se a persones amb diversitat funcional i el Decret 156/2014, de 25 de novembre, del Consell de la Discapacitat de Catalunya, adopta també la terminologia de l'OMS.

4. Eines per a l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu

Quan ens comuniquem, hem de tenir en compte que el llenguatge que utilitzem pot ser discriminatori i exclouent. Ara bé, el llenguatge té el **poder de canviar la realitat i visibilitzar** les dones i altres col·lectius discriminats, com el de les persones d'origen divers, les que presenten una diversitat funcional o les LGTBI+. L'objectiu del llenguatge inclusiu és, en definitiva, designar la realitat sense que **ningú se senti exclòs**.

Aquesta guia pretén englobar molts tipus de llenguatges, des de la **paraula (tant oral com escrita)** i el **llenguatge fotogràfic i audiovisual**, fins a la **comunicació no verbal** (gestos, actituds, etc.). De la mateixa manera, hem de considerar tant la comunicació externa com la interna, d'igual rellevància, des dels comunicats més formals fins a les trobades informals als passadissos.

Tot plegat, sense oblidar que la funció bàsica del llenguatge és la comunicació. En conseqüència, cal trobar un **equilibri entre una expressió més justa i equitativa i els principis de claredat, simplicitat i precisió**.

4.1. El masculí i el femení genèrics

La societat en què vivim és androcèntrica i l'ús que fem del llenguatge n'és un clar reflex. Un dels exemples més evidents del llenguatge androcèntric¹ és l'anomenat masculí² genèric. L'Institut d'Estudis Catalans ([IEC](#)) el defensa

¹ L'androcentrisme és la visió de món que situa l'home com a centre de totes les coses. Això fa que percebem com a universals, vàlides per a tothom, la representació i les experiències d'una part de la població: els homes. L'androcentrisme també s'expressa a través del llenguatge i, quan això passa, el llenguatge invisibilitza les dones i les persones no-binàries.

² Entenem per *masculí genèric* l'ús de paraules que fan referència a un o més homes per parlar, també, de dones, persones no-binàries, persones de gènere desconegut o grups on hi ha persones de diversos gèneres. Per exemple, utilitzem el masculí genèric quan diem «home» en lloc d'«humà», o «treballadors» en lloc de «plantilla».

amb l'argument que es tracta de la categoria genèrica, neutra i no marcada (per formar el femení d'un mot, cal afegir-hi, habitualment, la lletra *a*: *educador, -a*). Ara bé, moltes dones i persones no-binàries **no ens sentim incloses en el masculí gramatical**, ja que oculta la nostra presència. Entenem que el fet que les formes no marcades, pretesament universals, serveixin també per designar els homes en particular és una clara conseqüència de la visió androcèntrica sobre la qual s'ha construït el llenguatge.

A més de no representar una part de la realitat, el masculí genèric pot portar a ambigüitats i confusions, ja que pot referir-se tant al conjunt de la societat com exclusivament als homes. Per exemple, en l'afirmació «Dones i estrangers són els que més pateixen la temporalitat», no queda clar si *estrangers* fa referència sols a homes o bé a homes i dones.

Així, encara que el masculí genèric sigui acceptat per les instàncies normatives de la llengua, la UGT de Catalunya s'afegeix a la reivindicació social de **visibilitzar explícitament les dones i altres col·lectius**. Per a això, recomanem fer servir expressions alternatives i més transformadores.

Tot i no ser normatiu, una alternativa factible és l'ús del **femení genèric**, especialment en contextos amb majoria de dones. De fet, l'associació sindical juvenil [Avalot](#) l'utilitza en totes les seves comunicacions. Ara bé, hem d'evitar possibles confusions en la recepció del missatge. Per exemple, si diem «Les empresàries aposten per una reducció dels sous», es pot entendre que es tracta d'una decisió exclusiva de les dones directives d'empresa. En aquest cas, com veurem en l'apartat següent, recomanaríem utilitzar el genèric *empresariat*.

Home

Evitem fer servir el terme *home* en un sentit universal, ja que invisibilitza les dones i les persones amb identitat no-binària, és a dir, que no s'emmarquen en la classificació tradicional de dona i home.

Alternatives: *humans, ésser humà, gènere humà, humanitat, espècie humana, persones, societat*

4.2. Recomanacions clau

La UGT produeix un ampli ventall de textos i documentació, tant en l'àmbit extern com intern, que s'han de **redactar des d'una perspectiva inclusiva**.

El llenguatge té múltiples recursos per expressar la realitat. En aquest apartat, coneixerem diversos **mecanismes per visibilitzar i transformar**. Escollir-ne un o altre dependrà de diversos factors:

- Tipus de document: correu electrònic, comunicat de premsa, etc.
- Llargada del text
- Públic a qui ens adrecem i grau de formalitat: comunicació institucional, xarxes socials, etc.

La primera regla bàsica és que, **quan ens dirigim a persones determinades, que sabem qui són, les anomenarem d'acord amb el gènere amb què s'identifiquen**. Així, utilitzarem el femení si sabem que ens adrecem a una dona (*la delegada sindical* o *la companya de Recursos Humans*). També ho tindrem en compte en el cas de transsexuals i intersexuals.

Fer referència al nom administratiu d'una persona trans vulnera els seus drets!

Si fem referència a un **col·lectiu molt feminitzat**, com les treballadores de la llar i les cures, les esteticistes o les educadores d'escoles bressol, també emparem el gènere gramatical femení, especialment si volem fer èmfasi en el fet que aquests col·lectius estan formats majoritàriament per dones. No obstant això, en el cas de documents administratius o jurídics, aconsellem l'ús de formes genèriques i dobles, pel grau de formalitat i per evitar confusions. En canvi, en materials que ens permetin una major transgressió, com en la cartelleria, podem trencar estereotips si introduïm imatges d'homes quan ens referim a col·lectius feminitzats.

A més, **evitem el tractament asimètric** a l'hora de designar dones i homes.

Tractament asimètric	Tractament igualitari
L'Anna i en Garcia	L'Anna i en Lluís o La López i en Garcia
En Garcia i la seva companya	Anna López i Lluís Garcia
El Sr. Garcia i l'Anna López	El Sr. Garcia i la Sra. López
Senyor i senyoreta ³	Senyor i senyora

Tot i que l'**ordre dels cognoms** es pot escollir des de 1999, el cognom matern al capdavant continua sent una opció minoritària. Per contribuir a visibilitzar el cognom de les mares, recomanem incloure'ls tots dos.

4.2.1. Formes genèriques

Quan ens referim a un grup amb persones de diferents gèneres o a algú de qui desconeixem el gènere, o bé quan no ens referim a una persona concreta, prioritzarem l'ús de formes genèriques.

Principi d'economia del llenguatge

En general, optarem per fórmules que sintetitzin l'escriptura i no allarguin el text innecessàriament.

4.2.1.1. Noms invariables

Tenen la **mateixa forma en masculí que en femení**.

³ El tractament de *senyoreta* s'ha d'eliminar de qualsevol document, especialment dels formularis, igual que l'expressió *senyora de* o qualsevol altra que denoti una situació de dependència.

Exemples:

- *aspirant*
- *auxiliar d'administració*
- *especialista*
- *membre del sindicat*
- *pacient*
- *participant*
- *pensionista*
- *professional de la construcció*
- *representant sindical*
- *responsable de Comunicació*

4.2.1.2. Noms col·lectius

Designen un **conjunt de persones**.

Exemples:

- *classe política*
- *comitè d'ètica*
- *comunitat educativa*
- *consell assessor*
- *cos administratiu*
- *electorat*
- *equip tècnic*
- *gent gran*
- *grup de joves*
- *junta directiva*
- *personal sanitari*
- *població, societat*

4.2.1.3. Epicens

Un substantiu és epicè quan designa tant subjectes masculins com femenins, independentment del seu gènere gramatical. De fet, un dels recursos més senzills a què podem recórrer és l'**ús dels epicens *persones i part/s***, seguits d'un adjectiu que hi concordi (*persones treballadores, part*

demandant). No obstant això, recomanem **no abusar-ne** per evitar caure en la repetició excessiva del mateix mot.

4.2.1.4. Professions, càrrecs i oficis

Per fer referència a qui es dedica a una activitat, utilitzarem, sempre que sigui possible, **les denominacions i els organismes o departaments** com a formes genèriques.

Forma doble	Forma genèrica
advocat/ada	advocacia (representant legal, despatx)
delegat/ada	delegació
director/a	direcció (equip directiu, càrrec directiu)
empresari/ària	empresariat (empresa)
funcionari/ària	funció pública (funcionariat)
infermer/a	servei d'infermeria (personal d'infermeria)
inspectors de treball	inspecció de treball
jutge/essa	judicatura, justícia
pagès/esa	pagesia
president/a	presidència
professor/a	docència (docent, professorat)
treballador/a	personal, plantilla, classe treballadora

Les denominacions i els noms abstractes són especialment útils **per retolar despatxos i per als encapçalaments**, ja que ens permeten obviar el gènere de qui exerceix la funció.

4.2.1.5. Altres exemples

Forma doble	Forma genèrica
aturat/ada	a l'atur
autònom/a	en règim autònom o de treball autònom
avi/àvia	gent gran
candidat/a	candidatura
ciudadà/ana	ciutadania
client/a	clientela
els/les joves	el jovent, la joventut, joves, juvenil
els/les membres del sindicat	la representació sindical
legislador/a	legislació, norma
tots/es	tothom
voluntari/ària	voluntariat

4.2.2. Eliminació de l'article

No hem d'oblidar que **els articles també tenen marca de gènere**. Eliminar-los pot ser un recurs útil en determinades frases.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
Avui es reuneixen <i>els professionals</i> del sector.	Avui es reuneixen <i>professionals</i> del sector.

4.2.3. Determinants i pronoms sense marca de gènere

- cada
- cadascú
- cap
- ningú
- qualsevol

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
S'hi poden inscriure <i>tots els</i> membres de l'organització.	S'hi pot inscriure <i>qualsevol</i> membre de l'organització.
<i>Tots els</i> sol·licitants ompliran l'imprès.	<i>Cada</i> sol·licitant omplirà l'imprès.

4.2.4. Altres recursos

- Elisió del subjecte.
- Estructures **impersonals**: construccions amb *haver de, caldre, s'/es/se*, etc.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
<i>Els afiliats</i> hauran de fer efectiu el pagament.	<i>S'haurà de</i> fer efectiu el pagament.
<i>L'interessat</i> ha d'omplir el formulari.	<i>Cal</i> omplir el formulari.

<i>Reunits... (acta)</i>	<i>Es reuneixen...</i>
--------------------------	------------------------

- **Imperatiu**

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
<i>L'interessat</i> ha d'enviar la seva proposta.	<i>Envieu</i> la vostra proposta.

- **Segona persona del plural** o fórmula de respecte (vós)

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
<i>El</i> convidem a...	<i>Us</i> convidem a...
Ha estat <i>seleccionat</i> .	<i>Us</i> han seleccionat.

- Substitució d'**estar amb adjectiu o participi** pel verb *tenir*

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
Estar <i>capacitat</i> per...	<i>Tenir</i> la capacitat de...
Estar <i>interessat</i> en...	<i>Tenir</i> interès en...
Estar <i>obligat</i> a...	<i>Tenir</i> l'obligació de...

- Substitució de l'adjectiu pel **substantiu invariable equivalent**.

Adjectiu	Substantiu
<i>Afiliat</i>	Amb <i>afiliació</i>
<i>Autoritzat</i>	Amb <i>autorització</i>
<i>Avalat</i>	Amb l' <i>aval</i> de...
<i>Compromès</i>	Amb el <i>compromís</i> de...
<i>Indocumentat</i>	Sense <i>documentació</i>

Llicenciat	Amb la llicenciatura de...
------------	----------------------------

- Substitució del substantiu per l'**adjectiu invariable equivalent**.

Substantiu	Adjectiu
els drets <i>del treballador</i>	els drets <i>laborals</i>
informe <i>del metge</i>	informe <i>mèdic</i>

- Substitució pel **pronom relatiu qui**.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
<i>cuidador</i>	<i>qui se'n fa càrrec, qui cuida, qui en té cura</i>
<i>els que coordinen</i>	<i>qui coordina</i>

- Substitució per **expressions similars**.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
Cada <i>treballador</i> mereix un salari just i el dret que la secció sindical negocïï per <i>ell</i> .	<i>Treballar</i> dona dret a un salari just i que la secció sindical negocïï <i>en nom teu</i> .
Cal escoltar les opinions <i>dels altres</i> .	Cal escoltar les opinions <i>alienes</i> .
Consultarem <i>un expert</i> en la matèria.	Consultarem una <i>veu experta</i> en la matèria.
Cuidant-nos <i>els uns als altres</i> superem la nostra fragilitat.	Cuidant-nos <i>mútuament</i> superem la nostra fragilitat.
El poder d' <i>uns pocs</i> sobre <i>molts</i> .	El poder d'una <i>minoria</i> sobre una <i>majoria</i> .

Els altres treballaran per torns.	La resta treballarà per torns.
Han estat <i>premiats</i> .	Han rebut un premi.
La renda per càpita <i>dels catalans</i> .	La renda per càpita a <i>Catalunya</i> .

4.2.5. Formes dobles

Quan no sigui possible emprar un mot neutre, o quan vulguem emfatitzar la presència de dones dins d'un col·lectiu, podem **repetir els noms i/o els adjectius en tots dos gèneres gramaticals** (femení i masculí). Ara bé, utilitzades indiscriminadament, les formes dobles poden enfarfegar el discurs i obstaculitzar, per tant, la finalitat comunicativa. Per això, no es recomanen en documents informatius, com articles, notes de premsa, butlletins de notícies, continguts del web, etc.

És important recordar que, en desdoblar, exclouem aquelles persones que no s'identifiquen com a home o dona!

4.2.5.1. Formes dobles abreujades

Les formes dobles abreujades impliquen l'**ús de la barra inclinada**, que hem de limitar molt. Si no tenim cap altre recurs, **les podem aplicar en determinats textos breus**, com impresos, gràfics i formularis, **i quan està justificat per manca d'espai**.

En general, la forma masculina s'escriu sencera i, tot seguit, s'afegeixen la barra inclinada i la terminació femenina. Ara bé, cal tenir en compte un seguit de pautes per aplicar-ho⁴:

- Si la forma masculina no té cap marca i la femenina acaba en -a, escrivim una a després de la barra:

⁴ Aquesta és la fórmula hegemònica que s'utilitza per construir aquest tipus d'estructures, tot i que, com d'altres, és un reflex de l'androcentrisme imperant.

Exemple: xofer/a

- Fem el mateix quan la forma masculina acaba en -e:

Exemple: alumne/a

- En singular, si la forma femenina presenta variacions gràfiques (lletres, accents o dièresis) respecte a la masculina, s'hi han d'afegir totes les lletres a partir de la vocal tònica de la paraula. Aquest sistema també s'utilitza per al plural.

Exemples: administratiu/iva, delegat/ada, interí/ina, tècnics/tècniques⁵

Quan optem per les formes dobles abreujades, **emprarem aquesta fórmula al llarg de tot el document** i de manera homogènia, també en els articles (*el/la, els/les*).

4.2.5.2. Formes dobles senceres

Les formes senceres són més adients **per a textos llargs o que hagin de ser locutats**. En aquest cas, la paraula femenina no és accessòria ni afegida, sinó que totes dues formes se situen en un pla d'igualtat. Ara bé, quina escrivim primer, la femenina o la masculina? Si la forma doble es repeteix més d'un cop al text, hem d'**alternar l'ordre de les parts** (*les afiliades i els afiliats..., els afiliats i les afiliades...*), per trencar amb la idea de jerarquia del masculí sobre el femení.

Amb la **conjunció o**, no es recomana doblar l'article per evitar que es puguin interpretar dos col·lectius diferenciats (*els afiliats o afiliades*).

Concordança

Els adjectius que acompanyen les formes dobles, amb què concorden? La norma oficial estableix que els adjectius sempre han de concordar amb la

⁵ En aquest cas i similars, en què no es guanya espai, es recomana escriure les dues formes senceres (*socis/sòcies, grecs/gregues*).

forma masculina (*els afiliats i les afiliades convocats*). Ara bé, si optem per transgredir-la, podem aplicar la **regla de la proximitat** i fer concordar l'adjectiu amb el substantiu més proper (*els afiliats i les afiliades convocades*).

4.3. Comunicació oral

Aplicar els diferents recursos que hem vist fins ara és més senzill per escrit que oralment, ja que l'escriptura ens permet un temps per reflexionar i revisar les paraules que fem. A més a més, les intervencions orals acostumen a tenir un major grau d'informalitat i improvisació, fet que ens fa tenir menys cura a l'hora d'escollir els mots amb què ens expressem. Com a norma general, hem d'**escoltar les necessitats** de la persona o el col·lectiu a què ens dirigim.

Per al llenguatge, podem aplicar les estratègies proposades a l'apartat anterior, adaptant-les al format oral i al registre de cada situació. Per agilitzar les comunicacions, donarem preferència a les **expressions despersonalitzades** i **evitarem les formes dobles, excepte quan hi hagi la voluntat expressa de visibilitzar les dones**.

En l'organització de reunions, assemblees, actes, esdeveniments, etc., cal vetllar perquè tots els col·lectius hi puguin participar en condicions d'igualtat.

Algunes recomanacions:

- Encoratja **la presència i la participació activa de persones diverses** en tots els casos i no només quan es tractin qüestions específiques d'un col·lectiu.
- Fomenta el **reconeixement a les aportacions de tothom**, especialment en aquells àmbits més masculinitzats.
- **Evita l'ús d'expressions estereotipades i ridiculitzadores.**
- **No t'apropriïs d'idees alienes.**

- **No ignoris ni interrompis** les intervencions d'altres.
- **Limita les intervencions abusives** i la seva durada.
- **No utilitzis un to condescendent ni paternalista.**
- Para atenció a si les **decisiones** que es prenen afecten desequilibris de gènere i altres interseccions.
- Contracta un **servei d'interpretació en llengua de signes** si hi assisteixen persones sordes.

Igualment important és la **comunicació no verbal**, és a dir, els gestos, les actituds, els missatges implícits, etc., que mostrem quan ens adrecem a altres. I és que el nostre cos també comunica.

4.3.1. Expressions habituals

Masculí genèric	Proposta inclusiva
Benvinguts	Us donem la benvinguda
Esteu preparats?	Esteu a punt?
Molt agraïts per la vostra col·laboració	Us agraïm la vostra col·laboració
Tots	Totes les persones presents, el públic assistent, tothom

Si no és imprescindible per entendre un missatge, hem d'**evitar indicar la condició d'una persona LGTBI+**, sobretot si no tenim el seu consentiment.

4.4. Comunicació visual

Els materials gràfics i audiovisuals de la UGT de Catalunya han de **reflectir la diversitat de membres de l'organització i del conjunt de la societat**, tant pel

que fa al gènere com a la franja d'edat, les capacitats, l'orientació sexual, la religió i l'origen o procedència.

La comunicació visual és la que acostuma a reproduir més estereotips. Per evitar-los, us fem un seguit de recomanacions.

4.4.1. Què s'aconsella

- Representar **persones diverses**: joves, gent gran, cossos no normatius, amb diversitat funcional, en condició de racialització, de diferents estrats socials, etc. També ho tindrem en compte a l'hora de mostrar la **diversitat actual de famílies i de relacions afectives**: monomarentals, interracials, homoparentals o lesbomaternal, sense descendència, criatures tutoritzades, etc.
- Visibilitzar la imatge de les **dones en llocs tradicionalment masculinitzats** i la dels **homes en llocs tradicionalment feminitzats** (*per exemple, incloure un infermer o una mecànica*).
- Mostrar referents d'**homes que se surtin de la masculinitat hegemònica** (*per exemple, amb cossos poc robustos o amb roba considerada poc masculina*).
- Mostrar les **especificitats**, tot evitant les generalitzacions i les macroetiquetes (*per exemple, visibilitzar la diversitat dins del col·lectiu LGTBI+*).
- Assegurar la **coherència** entre les imatges, els peus de foto i veus en off (*parlar en femení si hi apareix una majoria de dones*).
- **Revisar** els materials abans de publicar-los i, sempre que sigui possible, deixar-se assessorar per veus expertes.

4.4.2. Què cal evitar

- Els **clixés i rols sexistes** vinculats tradicionalment a dones i homes (*per exemple, no associar el color rosa al gènere femení i el blau, al masculí o, si volem obsequiar l'afiliació al sindicat, escollir un regal unitari*).
- Els **estereotips** relacionats amb l'ètnia (*per exemple, treballadores de la llar racialitzades o investigadors blancs*) o amb l'orientació sexual i la

identitat de gènere (*per exemple, gais feminitzats o dones transsexuals representades com a homes rudes disfressats*).

- Mostrar les dones com a responsables i víctimes de les **violències sexuals**.

Algunes recomanacions tècniques a tenir en compte:

- **Homogeneïtzar els enquadraments i la il·luminació** per tal de no maximitzar ni minimitzar determinats perfils i càrrecs de manera sistemàtica.
- Tenir cura en l'ús dels **primers plans** per evitar la cosificació.
- Analitzar l'**accessibilitat dels materials per a les persones amb dèficit visual** (contrast de colors i grandària de la lletra, entre altres paràmetres de lectura fàcil).
- Amb l'objectiu de no excloure les persones amb sordesa o ceguera, els materials audiovisuals haurien d'oferir l'opció de **subtítols o audiodescripció**.

4.5. Noves propostes

Les xarxes socials, els sistemes de missatgeria instantània (Whatsapp, Telegram, etc.) i altres contextos més informals ens **permeten utilitzar alternatives no acceptades** en situacions que requereixen més formalitat.

Segons prescriuen les normes gramaticals, les persones no-binàries no disposen d'una via diferenciada del masculí o del femení per sentir-se identificades. No obstant això, hi ha algunes fórmules que es poden utilitzar en determinats contextos, tot i no ser acceptades per la majoria de lingüistes. Les més freqüents en català per evitar una marca de gènere són les **terminacions en i, x i @**.

És evident que aquests recursos poden dificultar la lectura, especialment a les persones amb ceguera o deficiència visual i que necessiten un lector de

pantalles. Per tant, es recomana **prioritzar sempre els mots genèrics i altres recursos** mostrats anteriorment. En el cas de la comunicació oral, de cara a facilitar la pronunciació, optarem per la terminació en *i*.

Masculí genèric	Fórmula neutra
Ell	Elli, ellx, ell@
Fills	Fillis, fillxs, fill@s
Tots	Totis, totxs, tot@s

Tot i que aquestes opcions ens puguin sonar estranyes, es poden **normalitzar amb un ús reiterat!**

També hem de parar atenció a les **icones i emoticones** que utilitzem, de manera que siguin el més inclusives possibles. Podem aconseguir-ho revisant les recomanacions anteriors (*per exemple, si parlem sobre la pagesia, podem incloure l'emoticona d'una pagesa per trencar amb l'estereotip d'una professió eminentment masculina o bé dues figures, un pagès i una pagesa. O si utilitzem parts del cos, podem escollir diversos tons de pell*).

4.5.1. Etiquetes o *hashtags*

Una de les normes bàsiques a l'hora de crear una etiqueta o *hashtag* per a qualsevol xarxa social, i especialment a Twitter on hi ha limitació de caràcters, és la **concisió**. Per aquest motiu, intentarem **evitar les formes dobles**, excepte en aquelles campanyes en què ens interessi emprar aquesta fórmula per visibilitzar explícitament les dones.

4.5.2. Qui som?

Tant a les pàgines web, de forma més extensa, com als perfils de les xarxes socials, més breument, solem incloure-hi una descripció. Us recomanem

aplicar-hi totes les estratègies vistes anteriorment i us proposem **algunes frases inclusives** que podrien encaixar en qualsevol perfil de la UGT de Catalunya.

- *Una organització compromesa amb els drets laborals.*
- *Sempre al costat de la classe treballadora.*
- *Defensem unes millors condicions laborals per al personal de...*

Si compartim la publicació d'un altre web o xarxa social aliena a la UGT de Catalunya, hem d'assegurar-nos que incorpora un llenguatge inclusiu i que no reproduceix estereotips sexistes, racistes o capacitistes. Si no és així, podem assenyalar els elements a corregir de la publicació compartida.

4.6. Terminologia inclusiva

Canviant les paraules o les expressions que fem **podem contribuir a transformar la realitat**. En general, hem d'abandonar qualsevol prejudici i els termes amb connotacions pejoratives i denigrants, que afavoreixen la intolerància o el rebuig. També hem d'evitar l'ús d'eufemismes i de diminutius, ja que impliquen infantilització i menysteniment.

No inclusiu	Inclusiu
dona o senyora de la neteja	professional de la neteja, servei / personal de neteja
hostesses de vol	auxiliars de vol
mestressa de casa	feines de la llar
usuari (informàtica)	identificant, identificació
col·lectiu gai (en general)	persones lgtbi+
hermafrodita	persona intersexual o amb dsd (diferències en el desenvolupament sexual)

persona de color, <i>negret</i>	persona negra, racialitzada o afrodescendent
població indígena	població autòctona o originària
sense papers, il·legal	en situació (administrativa) irregular
treballar com un negre	treballar molt
treball de <i>xinos</i>	feinada
esquizofrènic, dement, depressiu, boig, trastornat	amb problemes de salut mental

5. Exemples pràctics

5.1. Circulars i correus electrònics

La fórmula de **salutació** dependrà de si coneixem o no el gènere de la persona a qui ens adrecem. Si el desconeixem, les formes masculina i femenina es poden escriure separades per una coma o per una barra inclinada.

- *benvolgut company, benvolguda companya*
- *benvolguts, benvolgudes*

A l'hora de decidir si situem al davant la forma femenina o la masculina, podem seguir un **criteri de prioritat alfabètica** (*companyes, companys*) o optar per **alternar** en les diferents comunicacions.

Altres encapçalaments:

- *A qui interressi*
- *Amb destinació a*
- *A qui ho sol·licita*

5.2. Formularis i sol·licituds

Es recomana l'ús de **fórmules sense marca de gènere** per evitar la barra.

Sol·licitant:

Domicili:

País d'origen o Lloc de naixement:

Amb adscripció a:

Qui subscriu:

Signatura,

Quan sigui necessari preguntar el gènere de qui omple el formulari o la sol·licitud, cal **incloure-hi les persones no-binàries**.

Gènere:

Dona

Home

No-binari / Altre⁶

També podem incorporar el camp **Nom sentit**: D'aquesta manera, les persones trans que no han pogut fer el canvi de nom (administratiu) al registre poden indicar el nom amb què s'identifiquen.

⁶ Amb un espai en blanc perquè cadascú hi escrigui el tractament que vol rebre.

6. Com aplicar aquesta guia

La guia de la UGT de Catalunya per un llenguatge inclusiu i no sexista *Igualtat, també en el llenguatge* vol ser un document de consulta a l'abast de tot el sindicat. Així, **es pot descarregar lliurement** des del seu web, www.ugt.cat.

El primer pas per utilitzar un llenguatge inclusiu i evitar estereotips és identificar els biaixos. Quan tinguem dubtes sobre si un contingut és sexista, podem aplicar la **regla de la inversió**: substituïm la paraula, l'expressió o la imatge dubtosa per l'equivalent del gènere oposat i analitzem si resulta inadequada. Aquesta regla també funciona amb altres eixos de desigualtat.

Com heu pogut comprovar, aquesta guia es planteja com una mena de diccionari de consulta, amb explicacions senzilles i molts exemples reals extrets de materials de la UGT de Catalunya. Tanmateix, és impossible reproduir totes les paraules i frases que utilitzem habitualment. Per això, us proposem que, **si no trobeu exactament el mot o l'expressió de què dubteu, en busqueu una altra de similar**.

Quant als diferents recursos proposats, **la seva aplicació no ha de ser mecànica**, ja que no tots funcionen arreu. Us recomanem seguir els consells aportats per a cada format i context, així com combinar diferents estratègies quan s'escaigui.

D'altra banda, si voleu aprofundir en el vocabulari específic de determinats àmbits i col·lectius, podeu consultar els [glossaris](#) editats pel Servei Lingüístic de la UGT de Catalunya. En destaquem el [Glossari bàsic de termes LGTBIQ](#), on trobareu els principals termes del col·lectiu i relacionats amb l'entorn laboral.

Tingueu en compte que, amb l'objectiu de facilitar la comprensió i promoure l'ús d'aquesta guia i, per tant, del llenguatge inclusiu i no sexista, la UGT de Catalunya organitza formacions sobre aquesta matèria. Així mateix, us

recordem la possibilitat de sol·licitar assessorament sobre la guia i altres dubtes al [Gabinet de Comunicació](#) i al [Servei Lingüístic](#) del sindicat.

Formulari d'autoavaluació

Per assegurar-te que estàs utilitzant un llenguatge inclusiu, pots respondre les preguntes següents. Si totes són afirmatives, enhorabona, no estàs exclouent ningú!

Comunicació escrita

1. Evito l'ús del **masculí genèric**?
2. El **tractament** que faig de tothom és simètric?
3. Faig servir una **terminologia inclusiva**?

Comunicació oral

1. Encoratjo la presència i la participació activa de **persones diverses**?
2. **Reconec les aportacions** de tothom i tinc especial cura per **deixar parlar** altres persones?
3. Pairo atenció a si les **decisions** que es prenen repercuteixen en desequilibris de gènere i altres interseccions?

Comunicació visual

1. Evito reproduir **estereotips i rols sexistes**?
2. Utilitzo imatges que **ajuden a eliminar les desigualtats** de gènere (per exemple, represento homes en rols de cura o dones en llocs de treball tradicionalment masculins)?
3. Represento **persones diverses**?
4. Quan faig **fotografies** d'esdeveniments, mostro aquesta diversitat?

7. Fonts consultades

- Ecos Grup Cooperatiu (2019). *Comunicació inclusiva*.
- *Guia de comunicació inclusiva*. Ajuntament de Barcelona.
- Herrera Joancomartí, Rosó; Reñé Ferrando, Teresa (1997). *Fem servir el llenguatge igualitari en l'acció sindical!* Unió General de Treballadors de Catalunya.
- Herrero, Pere (2021). *Guia de llenguatge inclusiu en el tractament de persones amb discapacitat*. Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.
- Junyent Figueras, M. Carme (2021). *Som dones, som lingüistes, som moltes i diem prou: Prou textos incoherents i confusos. Canviem el món i canviarà la llengua*. Eumo Editorial.
- Mateu, Joana M. et al. *Llenguatge per la igualtat. Guia general*. Institut Balear de la Dona.
- Mateu, Joana M. et al. *Llenguatge per la igualtat a l'empresa*. Institut Balear de la Dona.
- Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual (2013). *Guia de llenguatge inclusiu. Immigració, racisme i xenofòbia*. Consell de l'Audiovisual de Catalunya.
- Muntané, Isabel et al. *Llibre d'estil amb perspectiva de gènere*. Ajuntament de Terrassa.
- Tema i Litoclean (2021). *Manual de documentació bàsica. Impulsem la comunicació no sexista a l'empresa*. Cambra de Barcelona.

Autoavalua't

Per assegurar-te que estàs fent servir un llenguatge inclusiu,
pots respondre les preguntes següents:

Comunicació escrita

Utilitzo mecanismes alternatius al **masculí genèric**? _____

El tractament que faig de tothom és **simètric**? _____

Faig servir una **terminologia inclusiva**? _____

Comunicació oral

En actes, reunions i assemblees encoratjo la presència
i la participació activa de **persones diverses**? _____

Reconec les aportacions de tothom i tinc especial cura
per **deixar parlar** altres persones? _____

Paro atenció a si les **decisiones** que es prenen repercuteixen
en desequilibris de gènere i altres interseccions? _____

Si totes les respostes són afirmatives,
enhorabona, no estàs exclouent ningú!

**Si vols fer un ús igualitari del llenguatge,
aquesta és la teva guia!**

