

PROTOCOL DE LENGUATGE INCLUSIU

C/ Mercè Rodoreda, 2 local 1

08450 Llinars del Vallès

93 842 70 46

www.fundaciolar.cat

ÍNDEX

1. OBJECTE	3
2. POBLACIÓ DIANA	3
3. ABAST	3
4. RESPONSABILITAT	4
5. RECURSOS	4
6. GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU	4
7. INDICADORS DE QUALITAT	9
8. CONTROL DE MODIFICACIONS	9

1. OBJECTE

El Protocol de Llenguatge Inclusiu té com a finalitat que les persones treballadores de l'entitat integrin aquest tipus de comunicació, respectuosa i inclusiva, en la seva pràctica laboral, evitant paraules que poden ser interpretades de manera esbiaixada, discriminatòria o degradant, deixant entreveure que un sexe o gènere social és la norma. L'ús d'un llenguatge inclusiu i igualitari també ajuda a reduir els estereotips de gènere, promou un canvi social i contribueix a aconseguir la igualtat de gènere.

Fundació Privada LAR pretén estendre la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista no merament 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.

2. POBLACIÓ DIANA

Persones membres del Patronat
Persones treballadores
Persones ateses
Persones treballadores de l'entorn
Comunitat
Administracions
Mitjans de comunicació
Població general
Comissió d'Igualtat de l'entitat

3. ABAST

El protocol recull totes les actuacions que han de dur a terme totes les persones vinculades de forma indirecta o directa amb l'entitat per tal d'establir un llenguatge respectuós, inclusiu i que reconeix la diversitat LGTBI tant en la comunicació interna com externa de l'entitat.

La utilització del llenguatge inclusiu i no sexista pretén ser transversal a l'entitat, fent-se present en tots els àmbits i tant en les relacions i la comunicació interna: en les comunicacions, protocols i instruccions, etc., com en les relacions i comunicacions amb les persones treballadores; com en les relacions i la comunicació externa: material de màrqueting, publicitat (anuncis, tríptics, rètols), web, etc.

La informació inclosa en els presents documents és de caràcter confidencial, essent d'ús exclusiu pel destinatari esmentat anteriorment. En cas que vostè no sigui el destinatari, li demanem que es posi en contacte amb nosaltres el més aviat possible.
La información que figura en estos documentos tiene carácter confidencial, siendo de uso exclusivo para el destinatario arriba mencionado. En el caso de que usted no sea el destinatario, solicitamos se ponga en contacto de inmediato con nosotros.

4. RESPONSABILITAT

És responsabilitat de la Direcció de l'entitat i de les persones responsables de les àrees d'atenció vetllar pel compliment del present protocol, la seva difusió, seguiment del seu acompliment i revisió. És responsabilitat de totes les persones treballadores vinculades de forma indirecta o directa amb l'entitat l'acompliment i utilització del llenguatge inclusiu durant la seva intervenció i praxis laboral.

5. RECURSOS

Documentació:

- Documentació d'acollida a la incorporació a l'entitat/ Protocol de llenguatge inclusiu/ Pla d'Igualtat/ Guia de Llenguatge Inclusiu

Base de dades:

- Software de sistema de gestió propi (Intranet)
- Carpeta compartida en xarxa //172.260.254//
- Web corporativa

6. GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU

Aquesta *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 a les dones; tenint en compte dues variables:

- Amb la presa consciència que la forma de comunicar-nos pot ser discriminatòria i exclouent.
- Facilitant recursos que permetin assolir una comunicació inclusiva i no sexista, que doni visibilitat i reconegui per igual a dones i a homes i que eviti ambigüitats.

Definició del terme “**Comunicació Inclusiva**”: aquella forma d'ús del text i de la imatge que busca que tots els grups humans se sentin igualment representats i que aquesta representació sigui digna. Es tracta d'una comunicació lliure d'estereotips i prejudicis i que sigui respectuosa.

L'objectiu més general de la comunicació inclusiva és donar rellevància a la presència dels dos sexes en els diferents missatges emesos i evitar també l'ús d'imatges que puguin afectar la dignitat de dones o homes o que transmetin estereotips sexistes.

DIVERSITAT DE GÈNERE I LGTBI

- ❖ Fer servir substantius genèrics, col·lectius i abstractes: Utilitzem formes impersonals que es refereixen a grups de persones.

Evitar llenguatge sexista com: Els treballadors, els usuaris, els clients, els membres....

Llenguatge inclusiu: **La plantilla, les persones ateses, la clientela, la comissió, el col·lectiu.**

Justificació: utilitzem formes impersonals que es refereixen a grups de persones, tant dones com homes.

- ❖ Fer servir el nom de l'organisme o la unitat administrativa.

Evitar llenguatge sexista com: El director de Recursos Humans, el president.

Llenguatge inclusiu: **La direcció de Recursos Humans, la presidència.**

Justificació: Podem referir-nos a càrrecs concrets amb el nom de l'organisme o la unitat administrativa corresponent.

- ❖ Doblar l'article

Evitar llenguatge sexista com: Els socis de l'entitat

Llenguatge inclusiu: **Els socis i les sòcies de l'entitat.**

Justificació: es tracta de mencionar, expressament, ambdós gèneres. D'aquesta manera, visibilitzem homes i dones per igual.

- ❖ Alternar l'article

Evitar: els treballadors.

Llenguatge inclusiu: **Les treballadores i els treballadors. Les treballadores i treballadors.**

Justificació: l'ordre en l'enumeració també pot indicar jerarquia i per això és recomanable alternar el masculí i el femení.

- ❖ Suprimir l'article

Evitar: els professionals del sector .

Llenguatge inclusiu: **Professionals del sector.**

Justificació: els articles serveixen per marcar el gènere dels noms però no sempre son necessaris. El català permet prescindir-ne en molts casos.

❖ Perifrasis

Evitar: els administratius, els usuaris, ...

Llenguatge inclusiu: **el personal administratiu, les persones usuàries.**

Justificació: consisteix en utilitzar diverses paraules per evitar una paraula simple.

❖ Aposicions explicatives

Evitar: tots els treballadors podran acollir-se a la nova mesura.

Llenguatge inclusiu: **tots els treballadors, tant homes com dones, podran acollir-se a la nova mesura.**

Justificació: son fórmules lingüístiques que permeten aclarir el significat de la paraula a la que es refereixen , i d'aquesta manera fugir de l'ambigüitat home/dona.

❖ Utilitzar pronoms no marcats pel gènere

Evitar: els treballadors tenen prohibit fumar en aquest espai.

Llenguatge inclusiu: **no està permès fumar en aquest espai.**

Justificació: consisteix a canviar un determinant amb marca de gènere per un pronom o determinant que no tingui marca de gènere.

❖ Utilitzar adjectius

Evitar: informe del metge.

Llenguatge inclusiu: **informe mèdic.**

Justificació: l'ús d'un adjectiu en comptes del substantiu per evitar el masculí genèric.

❖ Barra

Evitar: Benvolgut, senyor

Llenguatge inclusiu: **Benvolgut/da, senyor/a**

Justificació: s'utilitza sobretot en documents de tipus administratiu. No cal abusar-ne.

❖ @ i x

Evitar: els coordinadors de l'àrea

Llenguatge inclusiu: **els coordinadorxs de l'àrea, els coordinador@s de l'àrea**

Justificació: @ i x son fórmules que volen referir-se als dos gèneres o eliminar el gènere en una paraula.

❖ Tractament

Evitar: el senyor Armengol i la senyoreta Rovira.

Llenguatge inclusiu: **el senyor Armengol i la senyora Rovira.**

Justificació: “senyoreta” és una paraula que assenyalava l'estat civil de les dones. Als homes, casats o no, sempre se'ls tracta de “senyors”, el que genera un tracte discriminatori.

❖ L'ús de la re conceptualització

Evitar: alguns investigadors brillants.

Llenguatge inclusiu: algunes ments brillants.

Justificació: buscar altres maneres que expressin el mateix de manera neutra.

❖ Altres elements a tenir en compte:

- Algunes professions estan associades a través del llenguatge específicament a homes o dones, el que sovint perpetua rols de gènere. Per exemple, parlem habitualment de «la dona de fer feines» quan seria més adequat a referir-nos al «personal de neteja». També es recomana no utilitzar formes despectives per referir-nos a professions altament feminitzades, com ara «chacha».
- Un altre cas de sexisme en el llenguatge es manifesta en el cas de professions en que és habitual utilitzar el masculí genèric, tot i que les persones que les exerceixen siguin dones. En aquests casos, és recomanable utilitzar «la metgessa» o «la jutgessa», enlloc de «la metge» o «la jutge».
- Els processos de selecció de personal a les empreses tampoc estan lliures de sexisme. És important cuidar la fase de comunicació de les ofertes de feina i evitar discriminacions del tipus «busquem un enginyer» o «cerquem una secretària». En aquests casos, podem optar per fórmules més inclusives com «busquem una persona llicenciada en enginyeria» o «cerquem una persona amb experiència en administració i secretariat».

- És important personalitzar els missatges i/o comunicacions internes que enviem sempre que sigui possible. Així reconeixem la identitat, nom i cognoms de les persones que formen la nostra empresa.

EXPRESSIONS LGTBfòbiques

L'ús d'un llenguatge inclusiu, no només en allò que fa referència al masculí i femení, sinó també als diversos col·lectius que avui dia conformen la societat. Parar atenció en què els termes usats tinguin en compte la manera com les persones volen ser anomenades, fugir de determinades paraules i expressions que estan connotades molt negativament i evitar certes associacions són un pas fonamental per recollir i reconèixer la diversitat.

Evitar: Els pares, per referir-se a la totalitat d'una família.

Llenguatge inclusiu: La família

Justificació: Els models de família són diversos. No totes les famílies tenen pares o mares.

Evitar: Marit, dona, xicot, xicot, Parella lesbiana, parella gai, parella trans.

Llenguatge inclusiu: Parella

Justificació: Donar per fet que les persones són heterosexuales és invisibilitzar la diversitat de relacions sexo afectives existents. Tampoc és necessari adjectivar les parelles homosexuals perquè dificulta la seva normalització.

Evitar: Bollera, marimacho, camionera, tortillera. Maricona, desviat, mariposón. Travelo, transvestit.

Llenguatge inclusiu: Lesbiana, Gai, Transsexual / trans

Justificació: No utilitzarem fórmules despectives en relació a la orientació o identitat sexual de les persones.

Evitar: La trans / El trans

Llenguatge inclusiu: Persona trans home o dona trans

Justificació: Trans (o transgènere) és un adjectiu, no un substantiu. És incorrecte dir “la trans” o “el trans”. Aquest tipus d'expressions redueixen a la persona a la seva identitat de gènere. Sempre parlarem de persones trans o ens referirem a la persona segons el gènere que transita: home o dona trans.

❖ Altres elements a tenir en compte:

- Com podem referir-nos a les persones trans? utilitzar el pronom amb el que s'identifiquin. Algunes voldran fer servir el pronom femení «ella», d'altres el masculí «ell» i d'altres demanen utilitzar alguna fórmula concreta. En qualsevol dels casos, cal respectar la opció de la persona.

- Quan parlem de persones LGTBI, intentem sempre utilitzar paraules no marcades des del punt de vista del gènere. Per exemple, en lloc de preguntar “Algun vol participar en aquesta activitat?” podem replantejar la fórmula amb un “Algú vol participar?”, prescindint així dels pronoms personals en masculí i/o femení.

7. INDICADORS DE QUALITAT

Per tal de poder valorar l'acompliment del Protocol de Llenguatge Inclusiu s'aplicaran els següents criteris/indicadors recollits al Quadre de Comandament Integral de l'entitat:

- **Àrea:** Compromís institucional amb la igualtat de gènere.

A11. Compromís institucional amb la igualtat de gènere.

Fórmula de càlcul: Actuacions de la Comissió d'Igualtat de l'entitat. Mesura directa

B10. Tractament i visió de perspectives de gènere de les persones ateses

Fórmula de càlcul: Nombre d'accions i activitats realitzades en matèria de gènere. Mesura directa

8. CONTROL DE MODIFICACIONS

Versió	Data	Canvis que aplica
V1	Gener 2004	No aplica
V2	Agost 2022	No aplica
V3	Octubre 2023	Redefinició d'objectius i abast del protocol. Ampliació de conceptes: Comunicació Inclusiva. Ampliació elements LGTBI fòbiques.

