
Guia de Recomanacions per a un Llenguatge No Sexista i Inclusiu



IGuALTAT i

D!VeRSITaT

**En la
igualtat
està la
diferència**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidencia y Conselleria
de Igualdad y Políticas Inclusivas



**CÀTEDRA
FRANCISCO
CARREÑO
ENTORNO
INCLUSIVO**

UNIVERSITAT *Miguel Hernández*
fundación **ASISA** ➔

Coordinació del projecte:
Vicerectorado de Inclusión,
Sostenibilidad y Deportes

Raúl Reina Vaillo, Alicia
Candela Capilla, José Luis
García Alaguero, Rocío Muñoz
Sánchez, Purificación Heras
González, María José Alarcón
García, María del Mar Maciá
Díaz, Jorge Gascón Martínez

Maquetació i disseny: **Leticia**
Zapata Marquina

Il·lustracions: **Nadja Trufonk**

Traducció: **Alexandra Nieto**
Jiménez, Paula Barceló
Gisbert, Daniel Climent
Alberola

ISBN 978-84-09-50269-1

Versió abril 2023

“Aquesta guia no pretén fer una llista exhaustiva de tots els termes existents, però sí que vol mostrar alguns exemples que servisquen per a representar diferents realitats que conviuen en la societat actual”.



CONTINGUT

PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge 6

- 1.1. Disposicions normatives d'interés **8**
- 1.2. Alguns termes que cal considerar **11**
- 1.3. Arguments per a no fer ús del llenguatge sexista **13**
- 1.4. Algunes expressions per a tindre en compte **23**
- 1.5. Ús de representacions gràfiques **25**
- 1.6. Recomanacions per a una situació comunicativa igualitària **27**

PART 2. Recomanacions per a un ús inclusiu i respectuós del llenguatge 29

- 2.1. Disposicions normatives d'interés **32**
- 2.2. Qüestions generals per a una comunicació respectuosa i un tracte inclusiu **38**
- 2.3. Recomanacions per a referir-se a persones amb discapacitat o diversitat funcional **40**
- 2.4. Recomanacions per a referir-se a persones amb diversitat sexoafectiva i identitats diverses **50**

2.5. Recomanacions per a referir-se a persones per diversitat cultural, de procedència o racialitzades	56
2.6. Recomanacions per a referir-se a persones per diversitat religiosa	64
2.7. Recomanacions per a referir-se a persones per diversitat d'edat i familiar	67
2.8. Recomanacions específiques de l'àmbit sanitari o de la salut	70
2.9. Les imatges també comuniquen	75

PART 3. Directrius bàsiques d'accessibilitat **78**

3.1. Pautes generals	80
3.2. Pautes en documents o continguts digitals	86
3.3. Pautes en documents impresos	88

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES **89**

PART 1

Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



La nostra llengua ofereix múltiples possibilitats per a referir-nos adequadament a dones i homes de manera equitativa i igualitària i, per tant, no sexista. Moltes universitats espanyoles han elaborat guies detallades que serveixen de model per a resoldre dubtes, comprendre el que significa una comunicació igualitària i mostrar els aspectes socioculturals que transmeten algunes expressions.

Quant a l'ús d'aquesta manera de comunicació, l'informe diagnòstic del [II Pla d'igualtat 2022-2026](#) de la UMH, referent a la comunicació interna i externa, alerta que “no s'utilitza sistemàticament el llenguatge inclusiu i no sexista”, i estableix l'acció específica I.2.4 “Elaborar i difondre recomanacions específiques sobre llenguatge i comunicació igualitària”. Per això, es proposen una sèrie de recomanacions útils, accessibles i de maneig ràpid per a propiciar una comunicació no sexista. A més, es pretén d'aquesta manera contribuir a l'Objectiu 5 de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides centrat en l'empoderament de xiquetes i dones, i alguna de les seues metes com ara “posar fi a la discriminació de la dona” (5.1) o la “participació plena en igualtat d'oportunitats” (5.5).



1.1 Disposicions normatives d'interés

La Constitució espanyola, en l'article 14, dictamina que “els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. Per la seua banda, l'article 9.2 estableix que “correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedisquen o dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.



PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



La normativa de referència en termes d'igualtat de gènere és la [Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que reconeix expressament a totes les persones el gaudi dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. Aquesta llei es proposa assolir una societat més democràtica, més justa i solidària, i desenvolupa així els articles 9.2 i 14 de la Constitució.

Pel que fa a l'ús del llenguatge, la Llei 3/2007, en l'article 24 sobre la "Integració del principi d'igualtat en la política d'educació", arreplega que les administracions educatives, en l'àmbit de les seues respectives competències, han de desenvolupar, amb aquesta finalitat, actuacions encaminades a "l'eliminació i el rebuig dels comportaments i continguts sexistes i estereotips que suposen discriminació entre dones i homes, amb especial consideració en els llibres de text i materials educatius". A més, el títol II d'aquesta llei també recull la "implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques", totes aquestes pròpies del context universitari.

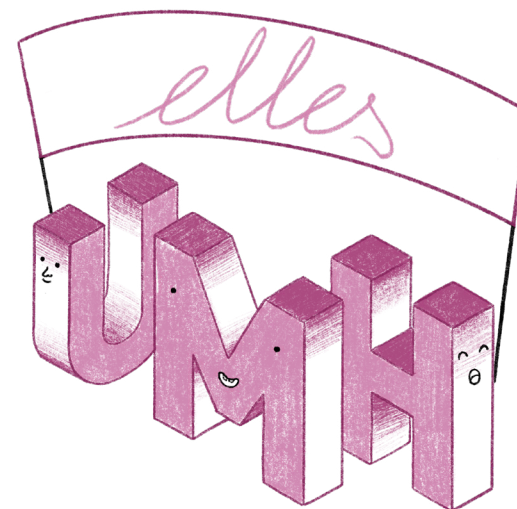
PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



En aquest mateix ordre d'idees, la [Llei 9/2003](#) de la Generalitat Valenciana per a la igualtat entre homes i dones, en l'article 48, arreplega que “les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista”.

Per tot l'anterior, les recomanacions d'aquesta guia per a una comunicació no sexista pretenen:

1. Propiciar que es visibilitzen les aportacions de les dones en igualtat de condicions que les dels homes en les comunicacions internes i externes de la UMH,
2. Encoratjar la comunitat universitària de la UMH a la utilització de pautes de comunicació no sexista.





1.2 Alguns termes que cal considerar

- **ANDROCENTRISME.** Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els homes són el centre i la mesura de totes aquestes, de manera que oculten i fan invisible la resta, incloent-hi les aportacions i contribucions de les dones a la societat.
- **FEMINISME.** Teoria política i moviment social que reivindica la igualtat de drets entre dones i homes. És també un moviment social format per persones organitzades per a canviar la societat; i és una teoria política que fa una proposta de com ha de ser una societat més justa i respectuosa.



PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



- **GÈNERE.** És un terme complex que es refereix a les relacions socials entre “els sexes”, les quals es caracteritzen per ser desiguals. Determinat per cada cultura i moment històric, el gènere és una “marca” que s’instaura sobre els cossos sexuals i dictamina el que és apropiat i propi de cada sexe; alhora que organitza el món de la política, la religió i l’organització i estructura social. Generalment, no es considera una variable.
- **SEXE.** Conjunt de trets biològics amb els quals es naix i que estableixen diferència entre mascle o femella o persona intersexual.
- **LLENGUATGE NO SEXISTA.** Fa referència a tota expressió verbal o escrita que utilitza preferiblement un llenguatge sense estereotips, o bé fa evident el masculí i el femení, evitant generalitzacions del masculí per a situacions o activitats on apareixen dones i homes.
- **SEXISME.** Discriminació de les persones per raó de sexe, en què preval habitualment el sexe masculí.
- **SEXISME LINGÜÍSTIC.** Consisteix en l’ús discriminatori del llenguatge que es fa per raó de sexe.



1.3 Arguments per a no fer ús del llenguatge sexista

1. Per defensar el **dret** de totes les persones a no ser discriminades:

- La Constitució espanyola afirma que tota persona és igual davant de la llei independentment de factors socials com el sexe, el color de pell, l'edat, l'ètnia, la nacionalitat, la preferència sexual o la religió.
- El respecte a la dignitat de la persona comença per conèixer la seua existència i la seua individualitat.

2. Perquè és **sexista** la sobrevaloració del masculí:

- Perquè les dones són el 51 % de la població, cosa que significa que la societat està composta per aproximadament un número similar de dones i homes.

PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



- Perquè no esmentar les dones en discursos, textos i il·lustracions que fan referència al quefer humà, a grups socials o a la societat, és invisibilitzar-ne les aportacions. Aquesta acció seria sexista perquè sobrevalora el masculí, alhora que desvalora el femení i les dones en desconèixer-les com a persones.

3. Per ser **androcèntric** i considerar el masculí i els homes com a model de l'humà:

- Perquè parlar de l'“home” com a sinònim de l'ésser l'humà, expressa una concepció de l'humà centrada en el masculí, i comporta una concepció androcèntrica.
- Perquè les accions sexistes i androcèntriques desmereixen les dones i no en respecten la dignitat com a persones. En altres paraules, són discriminatòries perquè se les tracta diferent, quan són iguals en drets.



4. Perquè es desconeix la **igualtat en la diferència**, i no es mostra el mateix valor a dones que a homes:

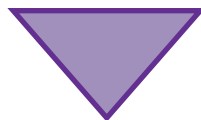
- Perquè homes i dones han de ser esmentats quan es fa referència a situacions de les quals tots dos són part d'un conjunt o grup. No fer-ho implica fer "desaparèixer" unes per a enaltir els altres.
- Perquè el valencià és molt ric i disposa de paraules que no són sexistes per a cap sexe, sense necessitat de recórrer a termes que remetent únicament al masculí.





5. Perquè cal considerar el **gènere gramatical**, entés com un tret inherent a determinades classes de paraules, que en permet la distribució i n'exigeix la concordança:
- Perquè en valencià hi ha dos gèneres gramaticals, el masculí i el femení, si bé altres llengües tenen altres classificacions. Aquest tret és, doncs, únicament gramatical.
 - Perquè tots els substantius tenen un gènere gramatical però no tots els substantius designen éssers sexuals. A més, no sempre hi ha relació entre sexe i gènere, per exemple, si parlem de “la víctima”, té gènere gramatical femení, però es refereix tant a homes com a dones, o els substantius col·lectius, “el funcionariat” és de gènere gramatical masculí, però inclou totes les persones.

| Recomanacions |





Ha d'evitar-se el fals genèric home amb el sentit d'ésser humà o humanitat perquè invisibilitza les dones.

ÚS EVITABLE	PROPOSTA ALTERNATIVA
Els alumnes	L'alumnat
Els estudiants	L'estudiantat
Els professors	El professorat
Els treballadors	La plantilla; Les treballadores i els treballadors
Els assistents	Les persones assistents
Els premiats	Les persones premiades
Requisits dels beneficiaris	Requisits de les persones beneficiàries



Quan vol apel·lar-se o adreçar-se directament a les persones. Desdoblar tan poc com es puga. Desdoblar quan calga, no de manera consecutiva.

ÚS EVITABLE	PROPOSTA ALTERNATIVA
Els veïns i les veïnes	El veïnat
Benvolguts companys i benvolgudes companyes	Benvolguts i benvolgudes col·legues
Els alumnes matriculats i les alumnes matriculades en l'assignatura	Alumnes de l'assignatura; l'alumnat matriculat de l'assignatura



Fer visible la dona que ocupa el càrrec contribueix a trencar estereotips.

ÚS EVITABLE	PROPOSTA ALTERNATIVA
Quan esmentem dones que ocupen càrrecs habitualment ocupats per homes i al contrari.	Rectora; Professora; Investigadora; Metgessa/Metja; Etc.

Investigadora



Pot resultar ambigu i donar lloc a errors d'interpretació (e.g., pensar que les dones no es poden presentar al lloc o que en la plantilla només hi ha homes).

ÚS EVITABLE	PROPOSTA ALTERNATIVA
Plaça de/per a catedràtic	Càtedra; plaça per a/de catedràtic o catedràtica; Plaça de càtedra vacant
Lloc de tècnic	Lloc vacant de personal tècnic; lloc de tècnic/a



Els títols o certificats han d'adequar-se al sexe i la identitat de les persones segons l'Ordre, de 22 de març de 1995, del Ministeri d'Educació i Ciència.

ÚS EVITABLE	PROPOSTA ALTERNATIVA
Graduat	Graduat/Graduada
Llicenciat	Llicenciat/Llicenciada; Professor/Professora
Doctor	Doctor/Doctora
Degà de facultat	Deganat de facultat; degà/degana de facultat
Director d'institut/centre/ departament	Direcció d'institut/centre/ departament; director/directora



L'article masculí marca un substantiu que es refereix als dos sexes. Els articles marquen sexualment.

ÚS EVITABLE	PROPOSTA ALTERNATIVA
Curs per als estudiants del primer curs	Curs per a estudiants del primer curs
El qui ho llija	Qui ho llija
Els alumnes entraran a l'aula abans de l'hora prevista	S'accedirà a l'aula abans de l'hora prevista

Hem d'evitar termes que comporten implícitament expressions excloents o que marquen sexe-genèricament en sentit ampli, així com utilitzar paraules i expressions que es referisquen de manera estereotipada i androcèntrica a dones i homes, tal com se suggereix en la taula anterior.



1.4 Algunes expressions per a tindre en compte (alternatives i/o que convé evitar)

- Fer **referències nominals** (i.e., ús del femení i del masculí). Quan ens referim a una persona concreta cal fer-ho segons el seu sexe: e.g., “la catedràtica Maria Vidal Agulló” o “el catedràtic Joan Miralles Sempere” o amb la forma amb la qual s’identifique.
- Utilitzar **substantius genèrics, col·lectius o abstractes** que servisquen per a englobar totes les persones (e.g., “~~Tots~~ hi seran convidats” vs. “Totes les persones hi seran convidades”/“Tothom hi serà convidat”):
 - *Col·lectius: estudiantat, professorat, personal...*
 - *Abstractes: direcció, rectorat, presidència...*



- Utilitzar **estructures alternatives al masculí genèric**:
 - **Formes interpersonal**s: e.g., “~~L’estudiant~~ haurà de mostrar-ne la identificació per a accedir a l’examen” vs. “**Recordeu** ensenyar la identificació per a accedir a l’examen” o “~~Els beneficiaris~~ de les beques” vs. “**Qui** es beneficia de les beques”.
 - **Perífrasi**: e.g., “~~els matriculats~~” vs. “**les persones matriculades**” o “~~els investigadors~~” vs. “**el personal investigador**”.
- **Omissió d’articles** en cas dels substantius que s’usen indistintament per als dos sexes: e.g., “~~els estudiants i els docents~~ van acudir a l’acte” vs. “**estudiants i docents** van acudir a l’acte”.
- Usar el **desdoblament** (*i.e.*, denominació doble o duplicitat per a incloure totes les persones) quan no siga possible utilitzar termes no sexuats: e.g. “les places de ~~catedràtic~~ d’universitat” vs. “les places de **catedràtics i catedràtiques** d’universitat”. En qualsevol cas, quan al llarg d’un mateix text s’utilitzi la duplicitat, es recomana alternar entre femení i masculí, i viceversa.

PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



- L'arrova (@) és un símbol, no un signe lingüístic, per la qual cosa, com que no es pot llegir, no s'ha d'utilitzar.
- Les barres (/), com que no es poden llegir, no haurien d'utilitzar-se. No obstant això, poden ser útils en formularis, encapçalaments o altres textos esquemàtics.

1.5 Ús de representacions gràfiques

L'elecció d'imatges, icones, colors o accions associades a sexe han de ser qüestions que també cal considerar en la comunicació interna i externa de la Universitat, ja que les imatges comuniquen i no poden ser fruit de l'atzar. Algunes recomanacions bàsiques serien:

- Guardar un equilibri numèric en l'ús d'imatges de dones i d'homes, que evite invisibilitzar cap dels dos sexes.

PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



- Fugir d'estereotips sexistes a l'hora d'associar tasques a sexes o persones amb uns certs trets fenotípics, ja que les imatges han de mostrar, en la mesura que siga possible, persones dels dos sexes desenvolupant diferents tipus d'activitat. Respecte a les titulacions, s'ha d'evitar repetir estereotips sexistes en l'associació amb determinats estudis i professions (e.g., bretxes de gènere amb més presència de dones en estudis com ara Infermeria o Teràpia Ocupacional, relacionats amb la cura; o d'homes en estudis STEM).
- S'ha de parar especial atenció als plans on se situen les imatges, per tal d'aconseguir un equilibri entre dones i homes, i evitar així situacions de jerarquització (*i.e.*, composicions de subordinació o inferioritat). Per a això, s'ha d'observar la grandària de les imatges de dones i homes, buscant un equilibri també referent a això.
- Utilitzar imatges que mostren la diversitat de les persones quant a color de pell, alçada, cultura, formes físiques, religió, ètnia, edat, (dis)capacitats, entre d'altres. En aquest sentit, ha d'evitar-se l'exhibició de cossos, o determinades parts del cos, per a captar l'atenció (*i.e.*, cosificació).



- Es recomana mostrar la presència de les dones investigadores en diferents disciplines científiques. S'ha d'utilitzar la seua imatge amb major protagonisme, i destacar les figures femenines que hagen contribuït amb la seua labor en tots els àmbits del coneixement.

1.6 Recomanacions per a una situació comunicativa igualitària

En qualsevol acte acadèmic o protocol·lari, també convé considerar una sèrie de qüestions:

- Tractar d'igual forma homes i dones en presentar-los, i evitar micromasclismes o un tractament pròxim o familiar injustificat.

PART 1. Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge



- Evitar referències no professionals o per aparença física.
- Distribuir el temps de manera proporcional entre cada participant.
- Distribuir els continguts de manera coherent, i no menysprear aquells que semblen pròxims al món d'allò que és femení.
- Respectar el torn de paraula entre totes les persones.
- Mitigar l'ús de recursos audiovisuals amb major protagonisme de veus masculines.
- En els textos, cal mostrar sempre el nom en les autories, i visibilitzar així el treball tant de dones com d'homes, fugint de potencials biaixos de gènere a l'hora de relacionar la inicial amb un nom masculí.

PART 2

Recomanacions per a un ús inclusiu i respectuós del llenguatge





La comunicació humana és complexa i reflecteix tant el que es pensa i se sent respecte a diferents temes com les maneres de valorar, jerarquitzar i donar sentit. La comunicació social és pròpia de cada cultura i, com a fet social humà, construeix relacions. Això fa necessari articular una sèrie de recomanacions per a reflexionar sobre el que pensem i diem, així com la manera en què tractem les persones segons les seues realitats i subjectivitats. Un ús de la **llengua de manera inclusiva** es tradueix en una forma d'expressió oral, escrita i visual que iguala les persones, mostra la seua diversitat i visibilitza tothom qui participa de la societat en general, i de la comunitat universitària en particular. Alhora, es requereix d'una comunicació sense estereotips ni prejudicis com a mostra d'una societat respectuosa, equitativa i que no excloga ningú.

Hi ha actualment un marc jurídic d'àmbit internacional i estatal en matèria de desigualtats i discriminacions que insta i justifica la necessitat d'utilitzar una comunicació amb un ús de llenguatge



inclusiu. La UMH aposta de manera decidida per la igualtat d'oportunitats i l'equitat entre totes les persones que integren la seua comunitat universitària. En aquest sentit, el [I Pla d'equitat, diversitat i inclusió 2020-2024](#) arreplega aquestes directrius en una sèrie de línies estratègiques i objectius als quals respon en aquesta guia:

➤ **Línia estratègica 1.** *Compromís amb la igualtat en la diversitat i la inclusió:*

- **Consolidar i avançar** en el compromís de la UMH amb la igualtat de la diversitat LGTBI i la inclusió de la discapacitat.

➤ **Línia estratègica 2.** *Comunicació inclusiva:*

- **Garantir** una comunicació institucional inclusiva i diversa, tant en l'àmbit extern com intern.
- **Reforçar** la comunicació i la difusió dels serveis i de les accions de promoció de l'equitat, la diversitat i la inclusió de la discapacitat per a millorar el coneixement de la comunitat universitària dels recursos existents.



Aquesta guia de recomanacions contribueix als Objectius de Desenvolupament Sostenible i a l'Agenda 2030 de les Nacions Unides, concretament al 10 de “reducció de les desigualtats” i el 16 per a “promoure societats pacífiques i inclusives per a un desenvolupament sostenible, proveir accés a la justícia per a totes les persones i construir institucions eficaces, responsables i inclusives en tots els àmbits”.

2.1 Disposicions normatives d'interés

La Declaració Universal dels Drets Humans, proclamada i aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en 1948, conjumina els **drets i llibertats** als quals tota persona pot aspirar en condicions d'igualtat. En l'article 2 exposa que “tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició”.



Dècades després, aquest mateix organisme, en la seua Assemblea General de 1992, en relació amb les persones pertanyents a **minories poblacionals**, va reforçar els seus drets en la Declaració sobre els drets de les persones pertanyents a minories nacionals o ètniques, religioses i lingüístiques. L'objectiu d'aquest text va ser posar fi a la discriminació de grups minoritzats i protegir i acollir la diversitat mitjançant la promoció i implementació de normes de drets humans referents a aquest tema.

Ací cal recordar de nou l'article 14 de la Constitució espanyola, en què es dicta que “els espanyols són iguals davant de la llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”. I en relació amb els organismes i les institucions, en l'article 9.2 estableix que “correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguen reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedisquen o dificulten la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

Passem ara a exposar alguns textos de rellevància sobre diferents col·lectius i grups minoritzats que seran objecte d'atenció en aquesta guia de recomanacions.



En relació amb les **persones amb discapacitat**, la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat i el seu protocol facultatiu va ser adoptada en desembre de 2006 per les Nacions Unides i ratificada per Espanya en 2008, i fou el resultat d'un llarg treball per canviar les actituds i els enfocaments cap a les persones amb discapacitat, així com el ple reconeixement dels seus drets.



Es pot destacar també el [Reial decret legislatiu 1/2013](#), de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seua inclusió social, amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte a través de l'autonomia personal, accessibilitat universal, accés a l'ocupació, inclusió en la comunitat, la vida independent i l'erradicació de tota forma de discriminació. A més, la [Normativa d'inclusió de les persones amb discapacitat en la UMH](#), acord del Consell de Govern de 29 maig de 2020, recull un conjunt de mesures d'acció positiva, atenció i suport en els diferents àmbits de la seua competència cap a les persones amb discapacitat de la seua comunitat universitària.



De rellevància són també els Principis de Yogyakarta, referits a l'aplicació del dret internacional sobre els drets humans en matèria d'orientació **sexual i identitat de gènere**, els quals demanen a les nacions polítiques que garantisquen la protecció dels drets humans de les persones LGTBI. En l'àmbit autonòmic, la Llei 23/2018 de la Generalitat Valenciana, d'igualtat de les persones LGTBI, en l'article 38, exposa mesures que serveixen per a garantir el tractament igualitari de la informació i la comunicació envers aquest col·lectiu





En relació amb determinats **discursos** que cal evitar, la [Recomanació general núm. 35 per a la lluita contra el discurs d'odi racista](#) del Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació Racial de Nacions Unides, d'agost de 2013, juntament amb la [Recomanació de política general núm. 15 per a la lluita contra el discurs d'odi](#) de la Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància (ECRI) del Consell d'Europa, mostren les línies que s'han de seguir pel que fa tant al contingut com a les formes que han d'adoptar-se enfront d'aquests. Els aspectes que convé considerar en aquestes recomanacions es resumeixen en: la naturalesa i força del llenguatge usat; el context general en el qual el discurs té lloc, que inclou el clima econòmic, social i polític; la posició o condició de la persona emissora i la seua capacitat per a influir en tercers; el context específic de les afirmacions i els objectius del discurs i la intencionalitat; així com altres qüestions relacionades amb l'abast del discurs, com són el mitjà usat o la naturalesa de l'audiència. Així mateix, l'ECRI arreplega directrius específiques sobre la lluita contra l'antigitanisme i les discriminacions contra el **poble romaní/gitano**.



2.2 Qüestions generals per a una comunicació respectuosa i un tracte inclusiu

Hi ha algunes pautes generals que poden tindre's en compte quan es pretén aconseguir una comunicació respectuosa i un tracte equitatiu, i evitar un ús discriminatori del llenguatge, com ara:

- Per a esmentar diferents grups és preferible seguir l'autodenominació que prefereix cada cas particular (e.g., afrodescendents o persones negres?, pobles indígenes o pobles originaris?). No sols és una mostra de respecte, sinó també d'interés per una realitat que de vegades puga resultar desconeguda.
- Un element identitari no suposa la totalitat de la persona, d'ací ve que, en la mesura que siga possible, resulte convenient evitar l'ús de qualsevol qualificatiu. Si és adequat utilitzar-lo, hauria de ser sempre com a adjectiu, és a dir, com una qualitat afegida al substantiu *persona*.



- Convé evitar un ús de la llengua que estigmatitze o es base en prejudicis o generalitzacions.
- Algunes maneres de referir-se a les persones poden resultar ofensives, per això, en aquesta guia es proposen alternatives que tendeixen a evitar-les.
- Altres expressions poden arribar a ser difamatòries quan s'utilitzen per a denigrar una persona atribuint-li comportaments, actituds i accions despectives a partir d'un tret de la seua identitat (e.g., orientació sexual, procedència, ètnia, color de la pell, etc.) com, per exemple, “no sigues una nenassa”, “això és una mariconada”, “eh, negret” o “el moro de l'altra classe”.



2.3 Recomanacions per a referir-se a persones amb discapacitat o diversitat funcional

Cal ressaltar ací la convivència de dos termes per a referir-nos al col·lectiu que ens ocupa:

- **DISCAPACITAT**, entesa com una situació resultant de la interacció entre les persones amb deficiències (*i.e.*, alteracions d'estructures i/o funcions corporals per un diagnòstic clínic), generalment permanents, i qualsevol

tipus de barrera que limite o impedisca la seua participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions o oportunitats. Actualment, la Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat, així com el RD 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de Drets de les Persones amb Discapacitat i de la seua Inclusió Social



encunya aquest terme, acceptat també pel Comité Espanyol de Representants de Persones amb Discapacitat (CERMI).

- **DIVERSITAT FUNCIONAL**, entesa com la diferència de funcionament d'una persona a l'hora de fer tasques habituals (e.g., desplaçar-se, llegir, anar al bany, comunicar-se, relacionar-se, etc.) de manera diferent de la majoria de la població. En la comunitat, igual que en l'entorn universitari, podem trobar persones amb **diferents capacitats**¹, i totes han de sentir-se igualment incloses amb el llenguatge que utilitzem.

En qualsevol cas, és important destacar que les persones amb discapacitat no són “la seua discapacitat” i, per això, es posa especial atenció a la paraula *persona* abans que la discapacitat (*i.e.*, *person first approach*)².

1 No es recomana l'ús del terme “**persona amb capacitats diferents**”, ja que s'estaria emprant un eufemisme que no reconeix la diversitat de les persones. Si s'utilitza aquest concepte queda definida la discapacitat i les barreres que han d'afrontar-se, i és un concepte que no ha sigut reconegut per algunes organitzacions especialitzades.

2 Snow, Kathie (2007). People first language. Disability is natural. En: www.disabilityisnatural.com



Per a referir-nos a les persones amb discapacitat, hem d'evitar un llenguatge infantilitzat i sensacionalista, i saber que la discapacitat no s'evita ni s'elimina, es prevé. A més, les persones no sofreixen ni pateixen discapacitat, la presenten o la tenen. Això evitarà crear situacions de potencial **discafòbia** (*i.e.*, discriminació o intolerància a la discapacitat), entesa com una aversió cap a les persones amb discapacitat que pot portar a adoptar o consentir conductes de rebuig o discriminació cap a aquestes persones.

Segons la [Classificació internacional de la funcionalitat, discapacitat i la salut](#), podem identificar els següents grans grups, que seran aquells que abordarem en la següent taula de termes que convé evitar i alternatives d'ús:

- *Funcions intel·lectuals i mentals*: discapacitat intel·lectual, salut mental, trastorns del neurodesenvolupament.
- *Funcions i estructures sensorials*: discapacitat visual i auditiva.
- *Funcions i estructures musculoesquelètiques*: discapacitat física, mobilitat reduïda, disfuncions fisiològiques o orgàniques.



De manera general, ha d'evitar-se l'ús de recursos lingüístics com:

- **Eufemismes:** i.e., paraules per a evitar utilitzar altres més adequades per a referir-se a les persones del col·lectiu i que acaben sent més perjudicials o discriminatòries (e.g., persones especials, no vidents, necessitats especials, capacitats diferents, etc.).
- **Condescendència i infantilització:** i.e., ús d'adjectius que eleven les persones d'aquest col·lectiu, en lloc d'esmentar-les amb les paraules correctes; denota, doncs, que no es perceben aquests col·lectius com a iguals (campions, herois, sordet, ceguet, mudet, pobret, etc.).
- **Descripcions negatives:** i.e., representació del col·lectiu d'una forma excessivament victimitzant, com a persones que són definides per una condició terrible que els impedeix viure de manera digna o satisfactòria (e.g., víctima de, pateix de, relegat/ada a, etc.).



Termes generals: Les persones tenen més atributs que la seua discapacitat. Posar la “persona” o “persones” abans que la discapacitat. En anteposar la paraula “persona”, es posa l’accent en la condició d’individu/ídua amb drets. No posar èmfasi en el que “no es pot fer”, sinó en el que “es pot fer de manera diferent”.

ÚS EVITABLE	ALTERNATIVA PROPOSADA
Discapacitat/ada; Minusvàlid/a; Invàlid/a; Incapaç; Impedit/ida	Persona amb discapacitat; Persona en situació de discapacitat



Discapacitat sensorial auditiva: Cada llengua de signes³ té unes característiques que la distingeixen com a llengua.

No existeixen les persones sordmudes o una relació causa-efecte entre la pèrdua de l'audició i de la parla.

Les persones tenen més atributs que la seua discapacitat.

ÚS EVITABLE	ALTERNATIVA PROPOSADA
Llenguatge de signes	Llengua de signes
Sordmut/uda	Persona amb discapacitat auditiva
Sord/a ; Sordcec/ega	Persona amb discapacitat auditiva o persona amb sordceguesa; Persona amb sordesa

3 Es denomina llengua i no llenguatge perquè el llenguatge és la capacitat de comunicar i expressar. No obstant això, la llengua és el codi que usem per a la comunicació i equival a un idioma, que té la seua pròpia gramàtica, estructura i vocabulari.



Discapacitat sensorial visual / Funcions i estructures musculoesquelètiques:

ÚS EVITABLE	ALTERNATIVA PROPOSADA
Cec/ega	Persona amb ceguesa
Curt/a de vista	Persona amb discapacitat visual o baixa visió
Coix/a; Manc/a; Paralític/a	Persona amb discapacitat física; Persona amb mobilitat reduïda



Funcions intel·lectuals i mentals: hi ha expressions que banalitzen les malalties mentals.

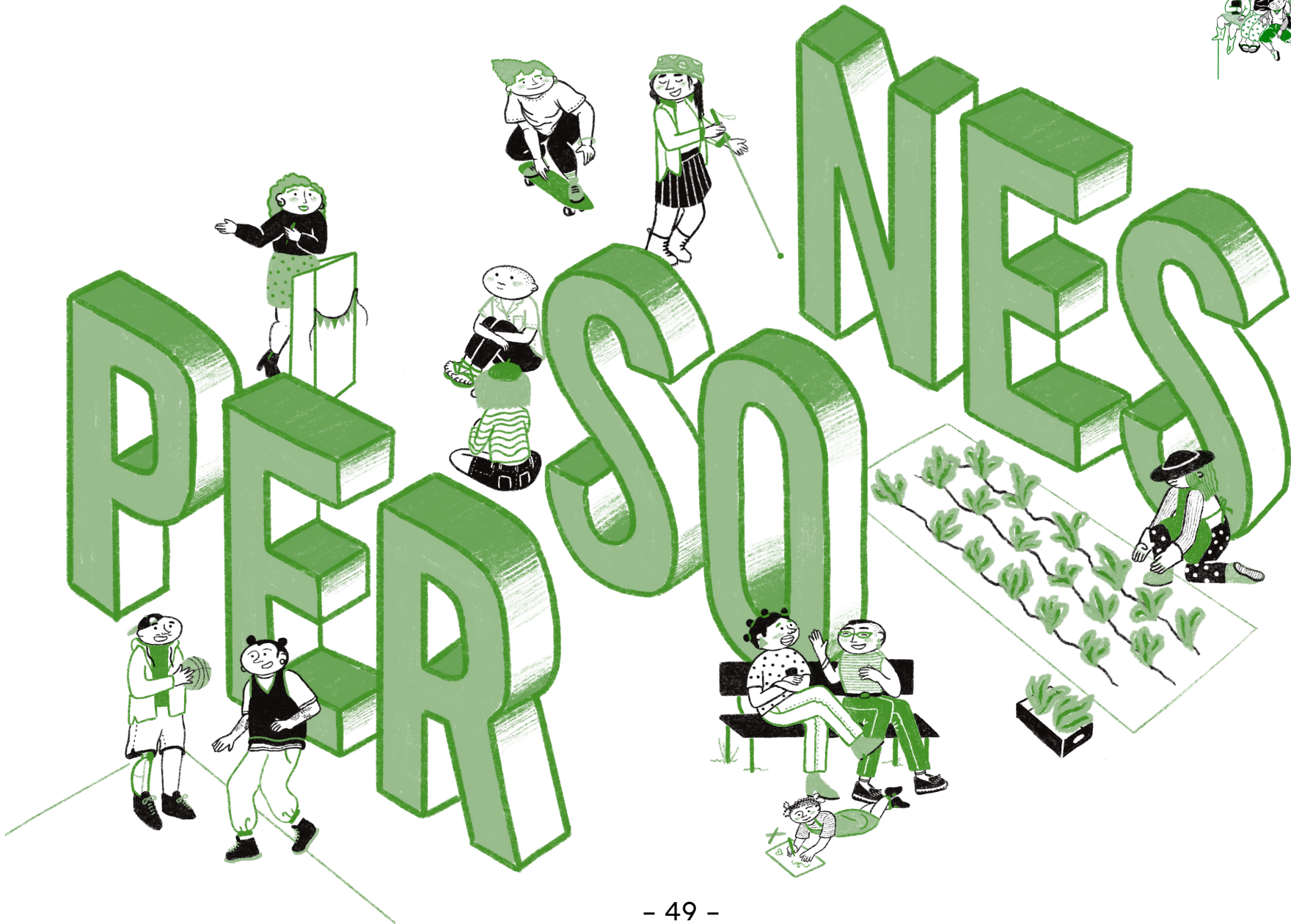
ÚS EVITABLE	ALTERNATIVA PROPOSADA
Autista/Asperger	Persona amb autisme; Persona amb trastorn de l'espectre autista
Malalt/a mental	Persona amb trastorn de salut mental o amb malaltia mental
Esquizofrènic/a	Persona amb diagnòstic d'esquizofrènia
Expressions com "eres bipolar", "estàs depre", "vas boig/oja"	Eres molt voluble; Estàs trist/baix d'ànim; Estàs molt ocupat/ada



TERMES DIFAMATORIS:

- *Genèrics:* minusvàlid/a, invàlid/a, disminuït/ida, incapacitat/ada, deficient, subnormal, anormal.
- *Funcions i estructures sensorials:* sordet/a, mudet/a, ceguet/a, invident, tort/a.
- *Funcions i estructures musculo-esquelètiques:* tolit/ida, lesionat/ada, mutilat/ada, nan/a.
- *Funcions intel·lectuals i mentals:* anormal, retardat/ada, mongòlic/a, babau/a, penjat/ada, dement, boig/oja, trastornat/ada.

PART 2. Recomanacions per a un ús inclusiu i respectuós del llenguatge





2.4

Recomanacions per a referir-se a persones amb diversitat sexoafectiva i identitats diverses

Respecte a la diversitat sexoafectiva i identitats diverses, vinculada al col·lectiu LGTBIQ+, algunes definicions útils per a comprendre les propostes realitzades són:

- **BINARISME.** Concepció, pràctiques i sistema d'organització social i jeràrquic que parteix de la idea que solament hi ha dos sexes i dues formes d'identitat genèrica, assignades a les persones en nàixer: sexe femení i masculí. No obstant això, aquest sistema exclou persones amb identitats o expressions de gènere diverses i persones amb cossos no normatius (e.g., persones intersexuals).



- **IDENTITAT DE GÈNERE.** Identificació de cada persona amb una identitat social relativa al sistema sexe-gènere. Qui s'allunya del sistema binari (*i.e.*, diferència home/dona) proposa identitats de gènere diverses.
- **ORIENTACIÓ SEXUAL.** Terme utilitzat per a referir-se a l'atracció física o emocional cap a persones del mateix sexe, del sexe oposat i/o altres. Inclou les persones gais, lesbianes, bisexuals, heterosexuals i asexuals, entre d'altres. De vegades es pot utilitzar juntament amb el terme *preferència sexual* sempre que el context lingüístic no implique de manera implícita o explícita “una curació” i per tant denote o connote un sentit patologitzant (*i.e.*, pot evolucionar al llarg de la vida).
- **NO-BINARI O GENDERQUEER.** Persones que no se senten identificades amb la categoria binària d'home i dona.



- **CISGÈNERE.** Persona que se sent identificada amb el gènere assignat en nàixer.
- **TRANSGÈNERE.** Persona que no se sent identificada amb el gènere assignat en nàixer. El terme *trans** s'entendrà de manera oberta com un paraigua on habiten múltiples identitats i maneres de viure el *trans** depenent del moment històric i sociocultural. No totes les persones *trans** alteren els seus cossos amb hormones o cirurgia o fan un canvi d'identitat legal (e.g., a vegades realitzen només un canvi de nom); i hi ha molts camins possibles a l'hora de transitar.
- **INTERGÈNERE.** Identitat de gènere que descriu una persona que no es considera a si mateixa cisgènere, però pot ser una mescla d'identitats, negar-la/agènere, considerar-se de gènere fluid o estar en un altre lloc dins de l'espectre d'identitats generalitzada. Són persones que qüestionen les identitats binàries.



Hem d'evitar usar termes despectius, termes que no descriuen ni la identitat ni l'orientació sexual de la persona, termes amb els quals no es defineixen les persones, o termes no descriptius.

ÚS EVITABLE	ALTERNATIVA PROPOSADA
Maricó; Marica; Marieta; Doneta; Faldetes	Gai
Marimatxo; Gallimarsot; Bollera; Tortillera	Lesbiana
Un transgènere/una transgènere	Utilitzar el nom o pronom amb el qual s'identifica a la persona
Hermafrodita	La que corresponga: persona intersexual
Canvi de sexe	Transició



TERMES DIFAMATORIS

La utilització casual o intencionada de determinats termes pot comportar situacions que podrien interpretar-se per algunes persones com a **homofòbia** (*i.e.*, antipatia o odi cap a les persones homosexuals), **transfòbia** (*i.e.*, antipatia o odi cap a les persones trans*), o **LGTBIfòbia** (*i.e.*, terme que fa referència a qualsevol ideació, actitud o conducta violenta i/o discriminatòria cap a les persones del col·lectiu LGTBIQ+). Per a evitar-ho, a continuació, se suggereix no usar algunes expressions col·loquials sobre aquest tema (també en forma d'acudits o facècies):

- Alguns termes i expressions que convé evitar, pel seu caràcter difamatori, són: “camionera”, “marieta”, “faldetes”, “sarasa”, “mariposón”, “gallimarsot”, “marimatxo”, “bollera”, “homosexual”, “nenassa”, entre d’altres.



- De la mateixa manera, cal eludir, en referència a les persones del col·lectiu LGTBIQ+, els termes següents: “disfuncional”, “degenerat/ada”, “malalt/a”, “pervertit/ida”, “perdut/uda”, “condemnat/ada”, “desviat/ada”, i altres descripcions similars.
- No cal utilitzar termes com “mariconades les justes”, que és usat per a expressar rebuig cap a aquells homes que no compleixen amb els cànons de masculinitat preestablits socialment o com a terme despectiu cap a persones homosexuals a les quals se’ls atribueixen accions pròpies del que consideren un “marieta” o “home poc viril”.





2.5

Recomanacions per a referir-se a persones per diversitat cultural, de procedència o racialitzades

S'han d'evitar termes que comporten implícitament expressions de racisme, etnocentrisme, xenofòbia i, de manera específica, antigitanisme. Algunes definicions útils per a comprendre les propostes realitzades són:

- **ÈTNIA.** Terme emprat per a referir-se a un grup humà que comparteix una cultura, una història i uns costums, i té consciència d'aquesta identitat.
- **ETNOCENTRISME.** Actitud d'un grup que pressuposa una superioritat dels seus valors, normes i costums sobre els altres, i fa de la cultura pròpia el criteri imperant per a interpretar i valorar la cultura i els comportaments d'altres grups culturals.



- **RACISME.** Ideologia que defensa l'existència de races en l'espècie humana i, per tant, la superioritat d'una enfront de les altres. Relacionada amb aquesta actitud cal considerar la racialització o etnicització com el procés polític d'atribuir identitats ètniques o racials a una relació, pràctica social o grup que no s'identifica com a tal.
- **XENOFÒBIA.** Actitud d'odi, rebuig o hostilitat cap a persones estrangeres. En la pràctica, la xenofòbia es fa específica cap a un col·lectiu estranger minoritzat, que sol ser pobre, amb trets fenotípics i culturals diferents “als nostres”.
- **DISCURS D'ODI.** Qualsevol comunicació que desacredite o insulte una persona o un grup sobre la base d'alguna de les seues característiques.
- **ANTIGITANISME.** Manera de referir-se a la població gitana a través d'estereotips i prejudicis, ja siga a través del llenguatge o les imatges que es refereixen al poble gitano o romaní.



Migrants i diversitat de procedència.

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Immigrant il·legal; Sense papers; Un/a il·legal	Cap persona és il·legal	Persona en situació irregular
Inmigrant ⁴	Es refereix a un procés, que té un principi i una fi; Persona que abandona el seu país natal per a establir-se en un altre.	Quan la persona està assentada al país de destinació: persona migrada o migrant; Persona de primera, segona, tercera generació
País tercermundista		País empobrit

4 S'entén per emigrar el fet de deixar un país d'origen per a instal·lar-se en un altre lloc definitivament o temporalment; i per immigrar, a establir-se en un lloc diferent després de deixar un lloc d'origen, per circumstàncies varies.



ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Estranger; “Eixa gent”	Terme despectiu o mancat d’empatia	Migrant; Viatger/a visitant
Moro/a; Xinet/a; Negre/a; Persona de color; Sudaca; Indígena	Terme despectiu i a vegades es refereix al concepte de <i>raça</i> , categorització que no existeix en l’espècie humana.	Persona racialitzada o persona de (país o zona geogràfica d’origen)
Raça	Les races no existeixen en l’espècie humana	Utilitzar de referència la procedència: e.g., del sud del Sàhara, d’Àsia, afroespanyola, etc.



ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Negre/a; Xinés/esa; Indi/ Índia	Les races no existeixen, però el racisme sí i les persones viuen aquesta situació. En alguns casos convé utilitzar el <i>raça</i> en cursiva per a assegurar que no se'ls excloga	Persona racialitzada
MENA (menors estrangers no acompanyats)	Cosifica i deshumanitza xiquets/es o adolescents	Xiquet/a o adolescent sense acompanyant



Comunitat gitana.

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Els gitanos/les gitanes	Es reconeix una identitat cultural i una història compartida	Poble gitano; Comunitat gitana
“Raça” gitana; Gitanet/a	Les persones de l'ètnia gitana no pertanyen a una altra <i>raça</i>	Ètnia/persona gitana; Poble romaní
Patriarca; Home/Dona de respecte	Té connotacions negatives, referides a contextos mafiosos o delictius, fins i tot masclistes	Tio/tia



Respecte a aquesta mena de diversitat, hi ha nombroses expressions col·loquials que no s'haurien d'utilitzar perquè tenen connotacions pejoratives, difamatòries, racistes o xenòfobes. Alguns mecanismes comuns són:

- **Generalització.** Quan es generalitza, es parteix a vegades de prejudicis culturals i ètnics, especialment si s'utilitzen macroetiquetes (e.g., àrab, de l'est, asiàtic, llatinoamericà, africà, etc.). Per exemple, expressions com “fer l'indi” s'utilitza per a expressar que algú està fent una cosa inoportuna o per a referir-se a actes desencertats o perjudicials. Un altre exemple el tenim en expressions com “treballar com un xinés” o “treballar com un negre”, expressions vulgars que contenen un to despectiu cap a les persones d'una procedència o ètnia, i s'utilitzen quan volem expressar que es treballa més del desitjat o el que correspon.
- **Eufemismes i diminutius.** S'empren mots per a evitar utilitzar les paraules correctes en referir-se a un col·lectiu racialitzat, encara que moltes vegades no cal fer-hi una referència específica (e.g., “negret/a”, “machu picchu”, “panchito”). No obstant això, es recomana fer esment a la procedència o ètnia si es vol destacar intencionalment per a visibilitzar el col·lectiu o trencar determinats estereotips (e.g., de “nacionalitat colombiana” o “afrodescendent”).



Respecte a la **comunitat gitana**, també hi ha una sèrie de pensaments i associacions que caldria considerar:

- Expressions com ara “vas fet un/a gitano/a” s'utilitzen quan algú no està content/a amb l'abillament que s'ha triat per a una determinada ocasió, i s'associa un estereotip a un poble concret.
- De vegades sol associar-se el poble gitano amb pobresa, marginació, delictes o cant i ball, quan les persones gitanes són un grup tan heterogeni com la resta de la població espanyola amb diversitat i costums propis.
- La utilització del terme *clan* és inadequat per a referir-se a una família d'aquest col·lectiu, ja que la família tradicional gitana es correspon amb el terme antropològic de família extensa, la qual cosa inclou un grup familiar que va més enllà del nucli familiar. És preferible usar termes com *família extensa* o *grup*.



2.6 Recomanacions per a referir-se a persones per diversitat religiosa

Algunes definicions útils per a comprendre les propostes realitzades són:

- **INTOLERÀNCIA RELIGIOSA.** Forma d'intolerància contra les creences o pràctiques religioses (o la falta d'aquestes) d'una persona o grup. Pot estar motivada tant per creences religioses diferents com per una altra classe d'ideologies, així com per un sentiment antireligiós.
- **ISLAMOFÒBIA,** intolerància i discriminació cap a les persones musulmanes. La intolerància i la discriminació cap a les persones musulmanes comprenen actituds i comportaments discriminatoris cap a persones, grups o béns considerats musulmans o associats a persones musulmanes o a l'islam.



ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Musulmà/ana	Utilitzar una creença com la totalitat d'una persona	Persona musulmana
Islàmic/a	Terme utilitzat per a referir-se a coses o realitats abstractes, però no a persones	
Islamista	No totes les persones musulmanes són islamistes; Terme utilitzat per a militància política o identitària.	
Utilitzar àrab com a sinònim de musulmà/ana	No totes les persones àrabs són musulmanes.	Referir-se a la procedència
Àrab	Àrab només són les persones procedents de regions àrábiques	



ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Moro/a	Insult per a molts/es ciutadans/es procedents del nord d'Àfrica	Referir-se a la procedència
Talibà/ana	Terme despectiu utilitzat per a referir-se a un grup radicalitzat	
Gos jueu	Terme discriminatori i despectiu referit a una persona seguidora del judaisme	
Hindú	No totes les persones de procedència de l'Índia professen l'hinduïsm	
Pakistanés/esa; Indi/Índia	No totes les persones amb trets d'Àsia occidental són del mateix lloc d'origen	



2.7

Recomanacions per a referir-se a persones per diversitat d'edat i familiar

S'entén per **edatisme** la construcció social que es refereix a estereotips, prejudicis o conductes de rebuig o discriminació cap a les persones a causa de la seua edat cronològica, especialment quan aquesta és alta. En aquest sentit, algunes expressions que cal evitar i alternatives d'ús serien:

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Menor d'edat	Totes les persones tenen una edat; La minoria d'edat s'estableix en funció de criteris regulats legislativament (e.g., 18 anys per a votar)	Xiquet/a; Adolescent



ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Vell/a; Ancià/ana	Termes despectius que connoten passivitat i/o dependència	Persona adulta major; Persona major; Adult/a major; Persona d'edat avançada; Tercera edat
Jubilat/ada; Avi/Àvia	No totes les persones majors són avis/àvies, i aquesta condició no implica ser una persona major	



I pel que fa a la **diversitat familiar**, cal contemplar, en alguns casos, una visió que considere la diversitat sexoafectiva o de preferència personal de la/les persona/es integrant/s de la unitat familiar:

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Els pares	Hi ha diversitat d'estructures familiars; No contempla possibles asimetries de corresponsabilitat familiar	La família; Les mares i els pares
Mare soltera; Pare solter	Les famílies monoparentals són estructures familiars i no cal fer explícit l'estat civil	Mare; Pare
Relació homosexual; Parella homosexual	En la majoria dels casos no cal especificar qui conforma la parella	Parella

2.8 Recomanacions específiques de l'àmbit sanitari o de la salut

Termes generals.

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Víctima de...; Sofridor/a; Afectat/ada per...	Termes que suggereixen feblesa o llàstima o assumeixen que totes les persones amb una condició particular pateixen	Supervivent
Els malalts; El gerent; El de la 201; El pacient que haja rebut el tractament; Citar els pacients; Són diagnosticats	L'ús del masculí genèric invisibilitza altres col·lectius o persones del sexe masculí	La persona malalta; La gerència; La persona de la 201; Qui haja rebut el tractament; Citar pacients; Tenen un diagnòstic
Diabètic/a	Substantiva el diagnòstic o la patologia de la persona	Persona amb diabetis



ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
“El maluc de la 16”	Fragmentació de la persona segons la seua patologia	Nom de la persona; Referència a la/al pacient de l’habitació
Braguetes	És un terme que infantilitza o amb connotacions sexistes	Roba interior

Apariència corporal.

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Gras/grassa; Gros/grossa ⁵	Terme despectiu	Persona amb sobrepès

⁵ S’entén per grassofòbia l’odi, rebuig o violència que pateixen les persones amb obesitat pel fet de ser “grasses/grassos” o “obesos/obeses”. És una discriminació consolidada sobre valoracions morals i prejudicis respecte als hàbits, els costums i la salut de persones amb sobrepès; i/o per no atindre’s a cànons de bellesa socials establits o imperants.



VIH/SIDA.

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Virus de la sida	Atés que la sida és una síndrome clínica, és incorrecte referir-se al virus com a virus de la sida	VIH
Sidós/osa; Infectat/ada	Prendre una part de la persona per la seua totalitat; Terme despectiu i pejoratiu	Persones que viuen amb VIH o sida

Addiccions.

ÚS EVITABLE	JUSTIFICACIÓ	ALTERNATIVA PROPOSADA
Alcohòlic/a; Drogoaddicte/a Addicte/a; Toxicòman/a	Prendre una part de la persona per la seua totalitat; Terme despectiu i pejoratiu	Algú amb un problema d'alcoholisme; Usuari/ària de drogues



Seguint amb la perspectiva interseccional utilitzada amb les persones del col·lectiu LGTBIQ+, a continuació, s'exposen una sèrie de recomanacions d'interés:

- Feu tot el possible per utilitzar una terminologia neutral i inclusiva per a evitar la incomoditat del o la pacient. Si no esteu segurs o segures, pregunteu quins termes prefereix.
- Pregunteu sobre la identitat de gènere en els formularis de registre.
- Pregunteu als pacients com els agradaria que els anomenàreu.
- Adreceu-vos a les persones trans/no binàries pel seu sexe sentit i nom actual.
- Eviteu preguntes sobre l'aparença física o la identitat genèrica.
- Fomenteu un clima agradable i còmode durant qualsevol procediment.



- **Faciliteu** l'accés sanitari de persones trans/no binàries a tots els serveis, començant per utilitzar un llenguatge intencionalment inclusiu en consultar les històries clíniques.
- **Pregunteu només per** la informació necessària.
- **Coneixeu** de manera més àmplia els termes referits a òrgans i processos de persones transsexuals. Per exemple, utilitzar els termes *canvi de sexe* o *operació de canvi de sexe* no es considera un ús respectuós amb la subjectivitat de la persona, i s'han d'utilitzar altres termes com *reassignació de sexe* o *cirurgia d'afirmació de gènere*.
- És **irrespectuós** jutjar les pràctiques sexuals o referir-s'hi en to moralitzador o inexistent.
- **No utilitzeu** el terme *transgènere* com a substantiu, ja que es tracta d'un tret de la persona i no de la seua totalitat (*i.e.*, *persona transgènere*).



2.9 Les imatges també comuniquen

Les imatges que acompanyen textos i comunicacions també han de ser inclusives. Per a això, s'apunten a continuació una sèrie de recomanacions:

1. Representar la diversitat de les persones utilitzant imatges de persones diverses segons:

- Trets fenotípics.
- Cultura.
- Amb discapacitat o diverses funcionalment/capaces.
- Edat.
- Sexe.
- Estrat social.
- Identitat de gènere.
- Aspecte.
- Relació sexoafectiva.



2. **Evitar**, en la mesura que siga possible, icones o colors binaris assignats a les categories d'home-dona, sense espai per a altres identitats i expressions, de manera que es force una relació amb algun dels estereotips associats a aquestes categories (e.g., rosa = dona, blau = home).
3. **Mostrar diversitat de cossos**, ja que les persones són diverses. Fugir de biaixos sexistes o racistes que imposen cànons de bellesa específics, ja que, de vegades, es vincula l'èxit amb l'aspecte físic.
4. **Exposar** famílies i relacions afectives diferents.
5. **Evitar representacions** que evocuen victimització, dramatització o associacions a discursos violents, discriminatoris o estigmatitzadors (e.g., associar persones *trans* a la marginalitat, home gai amb la sida, persones amb discapacitat amb situacions de dependència, migració amb delinqüència o violència, entre d'altres).
6. **Representar** les persones evitant estereotips socials sexistes, racistes, capacitistes, edatistes, accents, procedències, i mostrar persones en espais públics i privats associades a diversitat d'ocupacions, condicions, recursos, etc.



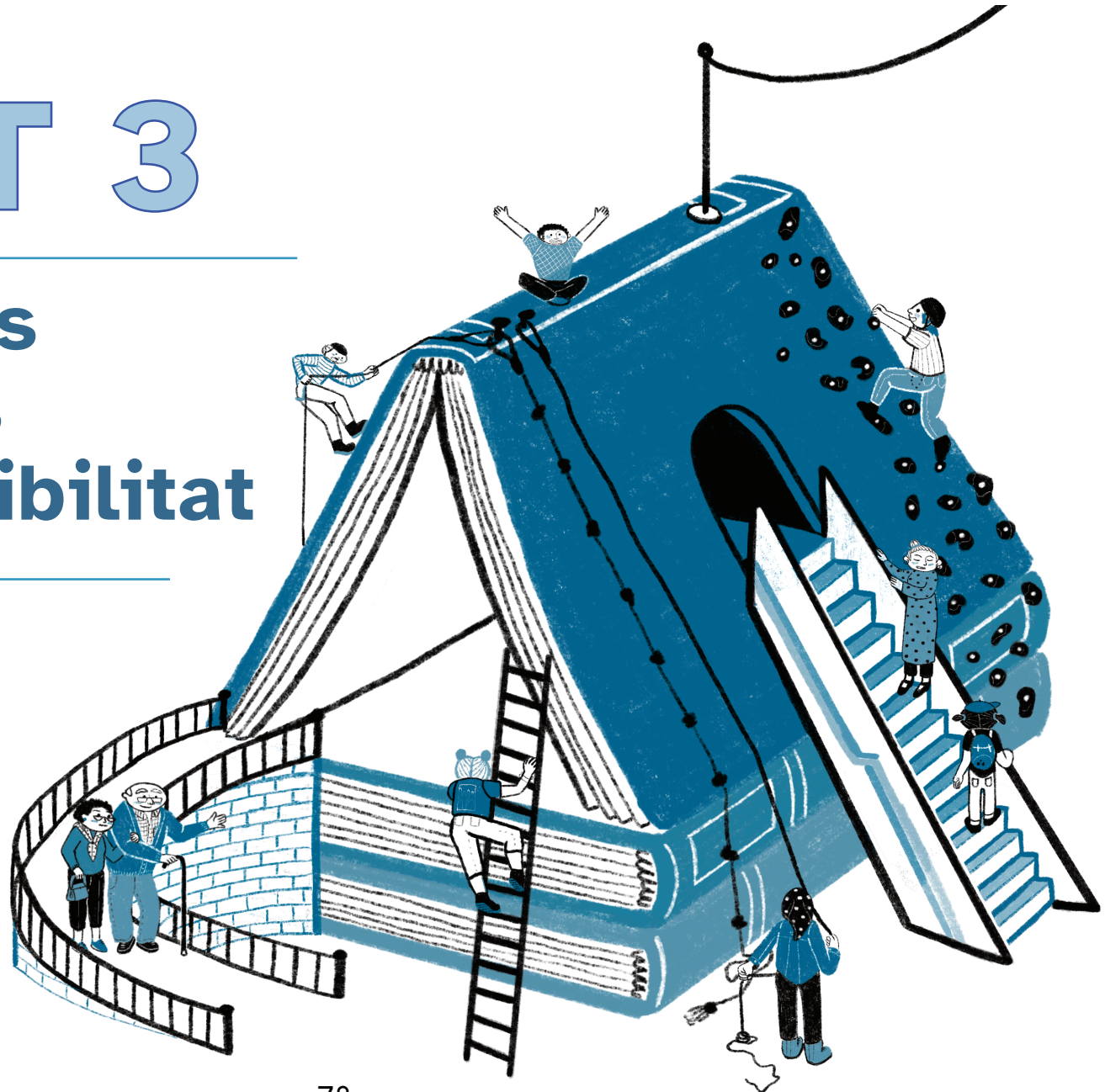
7. **Visibilitzar les dones**, evitant l'ús de la figura masculina com a genèrica per a representar tota una comunitat o grup social (e.g., comunitat universitària UMH).

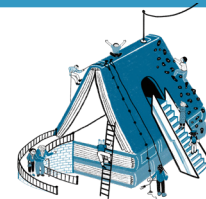
8. **Respecte a les persones amb discapacitat:**

- Evitar-ne la invisibilització (e.g., ús de referents en les imatges utilitzades).
- Presentar-les de manera activa, i evitar rols passius estereotipats que pogueren evocar relacions de dependència o falta d'empoderament.
- Utilitzar únicament la icona de la cadira de rodes per a referir-se al col·lectiu.

PART 3

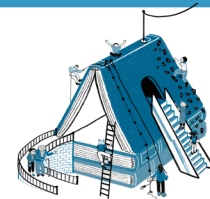
Directrius bàsiques d'accessibilitat





Un aspecte al qual no se li presta l'atenció que mereix a l'hora d'elaborar documents visuals és la seua accessibilitat; ja que, a vegades, el disseny és incompatible amb l'accessibilitat per a persones amb dificultats d'accés o comprensió de la informació. A continuació, es mostren algunes pautes bàsiques per a abordar aquesta qüestió, i recordem que la UMH disposa d'una [unitat responsable d'accessibilitat](#) per a ajudar-te sobre això.

Diferenciarem entre pautes generals, pautes en documents o continguts digitals i pautes en documents impresos.

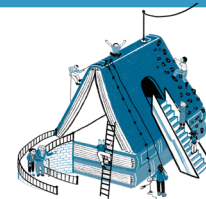


3.1 Pautes generals

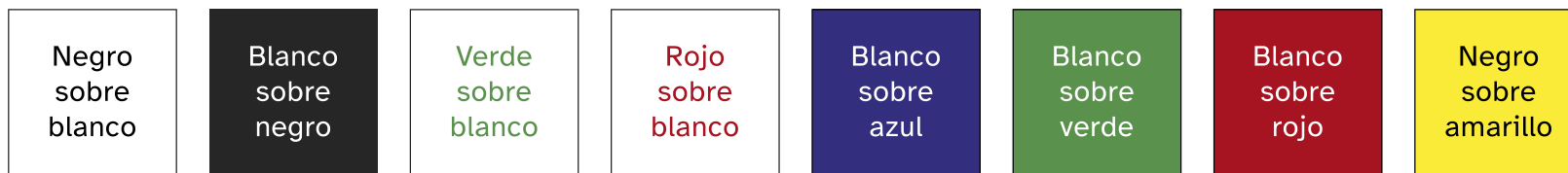
En qualsevol contingut que generem, tant en documents i continguts digitals, com en informació impresa, les pautes generals que cal seguir són:

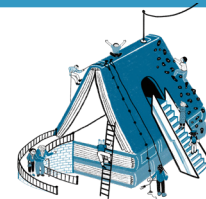
COLOR

- Utilitzar colors de lletra i fons amb **contrastos** adequats. Ha d'haver-hi sempre una ràtio mínima de contrast, tant textual com no textual, i en imatges de text:
 - *Textual: el text normal (grandària inferior a 18 punts o a 14 punts i negreta) ha de tindre una ràtio de contrast mínima amb el color de fons de 4.5:1. El text gran (grandària superior a 18 punts o a 14 punts i negreta) almenys de 3:1 (vegeu eines Colour Contrast Analyser i WCAG - Color Contrast Checker).*



- *No textual*: els components i elements gràfics necessaris per a entendre el contingut han de tindre una ràtio de contrast mínim de 3:1 respecte als colors adjacents (e.g., les línies en una taula).
- *Imatges amb text*: aplicar el primer criteri d'aquest apartat.
- El color tampoc s'ha d'usar com a únic mitjà visual per a transmetre informació, indicar una acció, sol·licitar una resposta o distingir un element visual. No sabem si una persona és daltònica o imprimirà el document en blanc i negre (e.g., en un gràfic, és un error incloure només una llegenda de colors).
- No es recomana utilitzar degradats en fons.
- Alguns exemples de contrastos adequats són:





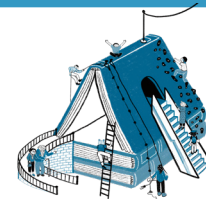
TIPOGRAFIA

- Es recomana evitar l'ús de tipografies amb serifs (e.g., Times New Roman), substituir-les per fonts sense serifs (i.e., *sans serif*) com ara Verdana, Arial, Calibri o Tahoma, o utilitzar la [tipografia Hyperlegible del Braille Institute](#).
- Alguns consells per a triar una font accessible són utilitzar una tipografia amb la qual es distingisca clarament una *e* minúscula d'una *i* majúscula o el número *zero* de la lletra *o*.
- Cal evitar textos amb **ombresjos** o textos sobre fons amb molts elements gràfics o complexos.

Evitar textos sombreados, pierden legibilidad y por lo tanto accesibilidad.

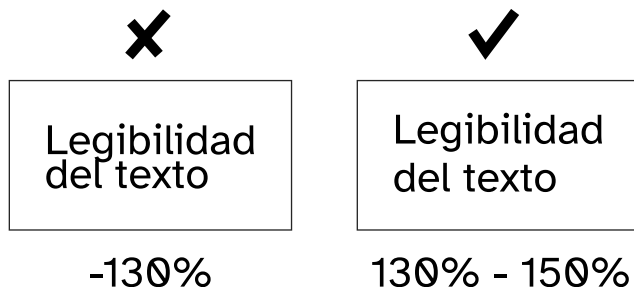
Evitar los fondos con muchos elementos gráficos o complejos que dificultan la lectura .

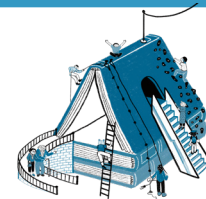
- No s'han d'utilitzar combinacions de signes de puntuació per a simular emojis.



GRANDÀRIA I INTERLINEAT DEL TEXT

- Cal considerar la **grandària** de les tipografies:
 - *Encapçalaments o epígrafs principals: 32 punts o superior en MS PowerPoint i 22 per a web i material imprés.*
 - *Subepígrafs: 30 punts o superior en MS PowerPoint i 20 per a web i material imprés.*
 - *Text: 28 punts o superior en MS PowerPoint i 18 per a web i material imprés.*
- L'**interlineat** ha de ser superior a l'espai entre paraules, ja que, d'aquesta manera, el contingut en grans blocs de text es torna menys confús. Per a la lectura en pantalla, es recomana que l'interlineat estiga entre 130 i 150 %.

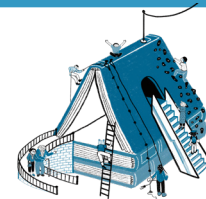




- Algunes recomanacions específiques **d'espaiat** són:
 - *Altura de la línia fins almenys 1,5 vegades la grandària de la font.*
 - *Espai rere paràgraf fins almenys 2 vegades la grandària de la font.*
 - *Espai entre lletres (interlletratge o tracking) fins almenys 0,12 vegades la grandària de la font.*
 - *Espai entre paraules fins almenys 0,16 vegades la grandària de la font.*

INFORMACIÓ I RELACIONS

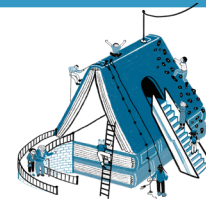
- Els encapçalaments han d'estar marcats com a tal i han de preservar una jerarquia. Es recomana no simular encapçalaments augmentant la lletra (*i.e.*, tractar d'usar els *estils* en MS Word, o similar).
- Les llistes ordenades i no ordenades no s'han de simular (*e.g.*, no posar asteriscos ni guions manualment) i utilitzar la funcionalitat corresponent.
- No s'han de realitzar retorns de carro per a simular salts de pàgina.



- Les taules han de disposar encapçalaments de files/columnes i es recomana utilitzar un títol o resum.
- Cal assegurar-se que s'inclouen els números de pàgina i que siguen els mateixos que apareixen en el tauler de navegació del document.

ALTRES CONSIDERACIONS

- S'han d'elaborar materials que consideren el **disseny universal**, perquè el missatge siga accessible a totes les persones. Es recomana complementar el material que es vol comunicar amb il·lustracions i gràfics per a les persones amb dificultats de comprensió.
- En cas de treballar amb persones amb discapacitat intel·lectual, dificultats cognitives o altres trastorns del neurodesenvolupament, recomanem contactar amb personal especialitzat per a l'elaboració de materials en **lectura fàcil** o que incorporen **pictogrames** de suport.



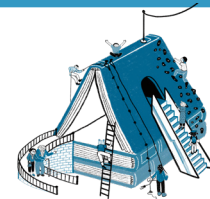
3.2 Pautes en documents o continguts digitals

Preferència per materials en **suport digital**, que permeten utilitzar eines o programari d'augment, contrast o audiodescripció. Per a això, en crear un document o contingut digitals (blog, pàgina web...), hem de tindre en compte que:

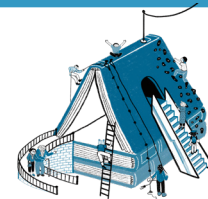
- Cal especificar l'idioma de qualsevol text en les seues propietats perquè els lectors de pantalla puguin aplicar l'entonació i pronunciació adequades.
- Es recomana explicar abreviatures i paraules inusuals, desenvolupant de forma estesa les sigles i els acrònims en el seu primer ús.
- Es recomana evitar l'ús de cursives i “creativitats” com la @ o la X per a incloure les diferents identitats, ja que el lector de pantalla ho anunciarà d'aquesta manera.

✘

Nosotr@s



- Tot contingut no textual ha de tindre el seu equivalent en text:
 - *Només vídeo:* hauria de tindre audiodescripció o descripció textual del que ocorre.
 - *Només àudio:* ha de tindre una transcripció de la narració, diàleg, etc.
 - *Vídeo amb àudio:* almenys subtítols i, si és possible, hauria d'incloure audiodescripció.
 - *Imatges:* si la imatge no és decorativa i transmet informació o aporta contingut, ha de tindre un text alternatiu. Si la imatge és de text ha de reproduir el seu text alternatiu la totalitat del text.
- Respecte als **enllaços**:
 - *Han de ser descriptius; cal evitar, doncs, indicar “clicqueu ací”, o posant l'adreça web completa.*
 - *Visualment han d'estar marcats almenys amb 2 criteris: un color diferent i subratllat.*
 - *No s'han de subratllar paraules que no siguen enllaç.*
 - *Si és possible, s'ha d'informar si l'enllaç és a una descàrrega o una acció determinada.*
 - *Quan hi haja referències a altres parts del document s'ha de posar enllaç per a facilitar la consulta.*



3.3 Pautes en documents impresos

A tot l'anterior, en cas d'utilitzar algun material imprés, cal procurar:

- Espai mínim d'1,25 punts entre línies.
- Alineació del text a l'esquerra.
- Evitar talls de paraules amb guió en els salts de línia.
- Evitar, en la mesura que siga possible, l'ús de columnes de text.
- El paper (o un altre material de suport) ha de ser no lliscant, mat i que no es transparente.
- Si es tracta de formularis o un altre tipus de documents en els quals s'haja d'escriure, proporcioneu un espai suficient per a emplenar els camps amb comoditat.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES





Ajuntament de Barcelona (2016). Guia de comunicació inclusiva per construir un món més igualitari.

Associació Marroquina per a la Integració de Persones Immigrants (2018). Informe Islamofobia en Andalusia 2018.

Bengoechea, Mercedes (2005). Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos. Universidad de Alcalá.

Berrios, Olga (2020). Lectura fácil y lenguaje no sexista. Guía rápida. Madrid: Plena Inclusión.

Closs, Adriana, Thiede, Carolina, i Ruíz, Natalia (2011). Guía de periodismo inclusivo. Fuentes de consulta. Red contra toda forma de discriminación. Asunción, Paraguay: EFC.

COCEMFE. Pautas para el uso de un lenguaje correcto, respetuoso y consensuado para referirse a las personas con discapacidad y comunicar de manera no sexista.

Consejo de Europa i UNESCO (2012). Directrices para educadores sobre la manera de combatir la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes: Afrontar la islamofobia mediante la educación. Varsòvia: Wegner-Graphic Studio.



CREUP (Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas) (2021). Guía de comunicación inclusiva.

Guerrero-Salazar, Susana (2014). Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga. Màlaga: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Inclusión de la Universidad de Málaga.

Guzmán, Laura (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje. Costa Rica: Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR.

KAMIRA (Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas). Recomendaciones para el tratamiento de la comunidad gitana en los medios de comunicación. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Lalueza-Fox, Carles (2002). *Razas, racismo y diversidad: la ciencia, un arma contra el racismo.* Alzira: Algar.

Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Documento de apoyo para el abordaje de la sexual y la diversidad afectivo sexual en la prevención de la infección por el VIH y otras ITS.



Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (2015). Guías para el uso no sexista del lenguaje.

Nacions Unides (2011). ¿Quiénes son los pueblos indígenas y afrodescendientes?: el difícil arte de contar.

National LGBT Health Education Center (2016). Atención afirmativa para personas transgénero y de género no conformista.

Northwestern Family Institute (2019). Guía de lenguaje inclusivo.

Palacios, Agustina (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Ediciones Cinca.

Peñas, Esther i Hernández, Paz (2019). Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. Madrid: ILUNION Comunicación Social.

Ribas-Bisbal, Montserrat (2003). Usos lingüísticos y xenofobia: cómo hablamos de los inmigrantes. *Carabela*, 54, 29-45.



Teruel-Lozano, Germán M. (2018). Quando las palabras generan odio: límites a la libertad de expresión en el ordenamiento constitucional español. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 114, 13–45.

Trampuz, Juan Pablo i Cedeño-López, Gabriela (2020). Comunicación inclusiva: una corresponsabilidad de medios, periodistas y actores. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(2), 122–135.

Unión de Mutuas (2009). Guía para el uso no sexista del lenguaje y la imagen.

Varela, Nuria i Santolaya, Antonia (2019). Feminismo para principiantes. Madrid: Plena Inclusión.

Xarxa Vives: Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere.





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

