

**GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA  
PER A TREBALLAR LA RESPONSABILITAT  
SOCIAL  
EN L'ÀMBIT DE LES PIMES**

**PROJECTE RESSORT  
PROMOCIÓ I ACOMPANYAMENT DE LA RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES  
PIMES PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ EN EL TERRITORI**

**RESSORT**

Projecte cofinançat per la Iniciativa Comunitària Equal del Fons Social Europeu

Escrit per:  
SURT, Associació de Dones per a la Inserció Laboral  
Març 2006

## 1. OBJECTIU DE LA GUIA

L'objectiu d'aquesta guia és proporcionar una eina per a la utilització d'un llenguatge no sexista en el procés d'acompanyament a les PIMES cap a una responsabilitat social que millori la qualitat de l'ocupació en la província de Barcelona en el marc del projecte Ressort.

El llenguatge és una eina de comunicació que reflecteix el nostre concepte sobre la realitat que ens envolta. Si utilitzem un llenguatge sexista, estem invisibilitzant una part important de la població, per tant, estem reflectint, a través del llenguatge, una visió parcial i inexacta de la realitat.

La configuració del mercat de treball és un reflex més de com s'organitza i quins valors té la nostra societat. Les petites i mitjanes empreses són les principals protagonistes del nostre teixit empresarial i, per tant, actors de referència en la configuració del mercat laboral. Si el llenguatge utilitzat des de les petites i mitjanes empreses no té cura en reflectir aquesta altra meitat de la població i de la realitat, estarà perpetuant valors i anàlisis de la realitat incompletes.

### Per què és important dins de la RSE d'una PIME

L'objectiu del projecte és promoure i acompanyar les PIMES en la construcció d'una responsabilitat social empresarial (RSE). Un dels elements que configuren aquesta responsabilitat social empresarial és precisament l'equitat de gènere, que constitueix un element transversal dels diferents aspectes que donen forma al conjunt de la RSE.

La utilització d'un llenguatge no sexista de les PIMES en les seves actuacions en el mercat de treball: relacions amb la plantilla, la clientela, empreses distribuïdores, personal de l'administració, etc., ajudarà a integrar l'equitat de gènere com un dels valors transversals de les seves RSE, sense implicar costos ni inversions excessives, i només amb una actualització i política de comunicació sensible al gènere.

### Com i quan les PIMES tenen l'oportunitat d'incorporar un ús no sexista del llenguatge?

- En les relacions i comunicació interna amb el conjunt de treballadors i treballadores: comunicacions internes, protocols i instruccions laborals, contractes de treball, categories professionals, denominació dels diferents llocs de treball de l'empresa, etc.
- En les seves relacions i col·laboració amb els representants sindicals.
- En les negociacions i pactes sobre el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa, sector o àmbit geogràfic.
- En les seves relacions amb les empreses proveïdores, la clientela i els/les consumidors/res finals.



- En les seves actuacions amb l'Administració Pública (obtenció de llicències, permisos, pagament d'impostos)
- En l'elaboració i difusió de material de marketing, propaganda i comunicació externa (anuncis, tríptics, mitjans publicitaris, rètols).

## 2. LA LLENGUA COM A EINA DE GÈNERE

**El llenguatge per a si mateix no és sexista.** El llenguatge és una construcció social més que reflecteix la nostra manera de veure, entendre i analitzar la realitat que ens envolta.

“El llenguatge no explica la realitat; la realitat explica el llenguatge” (Lledó 2005)

Per tant, si en nombroses ocasions fem un ús sexista del llenguatge, el que és sexista és la nostra ideologia, que el llenguatge reflecteix, no la llengua en si mateixa.

**El llenguatge no és immutable**, sinó susceptible de canvis i, per tant, també pot servir com a eina d'evolució. Si canviem la nostra manera de denominar les coses, també canviem la nostra manera de veure les coses, i el significat i els conceptes que atribuïm a les paraules.

Són normals les reticències a canviar la nostra utilització del llenguatge, de la mateixa manera que és freqüent la mandra a incorporar nous termes i formes d'expressió oral i escrita. Fins que no estem familiaritzats i fem nostres aquestes noves paraules i aquestes noves formes de comunicar-nos, no ens sentim còmodes i suposa un esforç en l'ús diari de la llengua.

Però un altre argument freqüent per a justificar la dificultat d'un ús no sexista del llenguatge acostuma a ser que implica una expressió densa, lenta, massa complexa que va en contra del principi d'economia, element essencial de la llengua. Però aquest argument és fals: no estalviem expressions i adjectius per tal de fer un ús de la llengua que ens doni una visió el més ajustada i propera a la realitat que volem reflectir.

Exemple:

Si en una oferta de treball sol·licitem persones candidates que tinguin un alt coneixement de la llengua anglesa, tant oral com escrita, imprescindible per al desenvolupament de les tasques i responsabilitats d'un lloc de treball de comercial en contacte diari amb empreses proveïdores d'altres països del món; no ens conformarem amb una descripció: “*coneixement d'anglès*”.

I en canvi ens semblarà oportú especificar : “*imprescindible un alt domini oral o escrit de la llengua anglesa*”.

Així doncs, el principi de l'economia de la llengua no pot servir com a justificació per a invisibilitzar sempre un col·lectiu de la població: les dones. Una cosa és economitjar l'ús del llenguatge i una altra cosa és oblidar-se de més de la meitat de la població.

**Llenguatge androcentrista:** es tracta d'un ús del llenguatge en el que l'home és el centre i mesura de totes les coses i, per tant, la descripció de la realitat que fem és un reflex d'aquesta visió. Allò normal, el patró de mesura és l'home. I el que no s'ajusta a



aquest model és anormal, allò excepcional i desviat. I només en virtut de constituir una excepció a la normalitat, mereix ésser nomenat.

Per exemple:

“L’empresa està cercant un lampista per a realitzar les funcions de manteniment de la nau industrial”.

Malgrat que el terme “lampista” pot ser utilitzat tant per a homes com per a dones, l’acompanyament per part de l’article “un” indica només el gènere masculí. Aquesta neutralitat aparent implicaria que malgrat l’empresa no diu que només busca lampistes homes, si es donés el cas excepcional i desviat de la normalitat de contractar finalment una lampista, llavors diria :

*“L’empresa ha contractat una dona lampista per a realitzar les funcions de manteniment de la nau industrial”.*

**Llenguatge sexista:** es tracta d’un ús del llenguatge que tendeix a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua. El sexisme és una actitud que desvalora el que són i fan les dones, com a resultat d’una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.

Per exemple:

Una determinada empresa elabora unes instruccions internes sobre els requisits de vestuari exigibles a la seva plantilla en horari laboral.

*“Els operaris hauran de vestir amb l’uniforme reglamentari i presentar-se al lloc de treball en unes condicions acceptables de neteja i higiene personal.  
Les administratives hauran de vestir l’uniforme de l’empresa i un pentinat i maquillatge que assegurin una imatge amable i atractiva de l’empresa”.*

Als operaris, que es pressuposen sempre homes, se’ls exigeix vestir l’uniforme de l’empresa (uniforme reglamentari) i complir uns mínims d’higiene i neteja personal.

Però a les administratives, que es pressuposa per definició dones, a més se’ls exigeix una presència física i una estètica com a responsables d’imatge de l’empresa. Independentment de la realització de les seves responsabilitats laborals, per ser dones, han de ser, a més, atractives i amables.

### 3. INSTRUMENTS PER A UN LLENGUATGE NO SEXISTA

Per a ésser plenament és necessari tenir un espai en la llengua. Les coses en la nostra societat es valoren en la mesura que tenen aquest espai en el llenguatge que utilitzem.

Les llengües no són sexistes, ni racistes, ni tenen cap element inherent d’opció ideològica. Les llengües són simplement eines de comunicació al servei de les persones, que són les que doten amb el seu ús, una possible opció ideològica determinada.



Alguns instruments per a un ús no sexista del llenguatge:

### 3.1. ÚS DE GENÈRICS

En la nostra llengua existeixen noms genèrics, ja siguin masculins o femenins, que sí que inclouen tant a homes com a dones.

Exemples: persona, gent, població, ésser humà, canalla...

### 3.2. ÚS DE DOBLES FORMES: ELS DOS GÈNERES GRAMATICALS

Quan ens referim a un grup tant d'homes com de dones, cal tenir cura per a no utilitzar el fals genèric masculí que sembla incloure tant homes com dones.

Exemple

“Els treballadors”  
 “Els i les treballadores”

És important citar els dos gèneres gramaticals sense que serveixi l'argument de què així el nostre ús del llenguatge resulta repetitiu. Són realitats diferents i com a tal han d'anomenar-se.

Exemple

Si ens dediquem a la venda de fruita, explicarem que venem “taronges i mandarines”. No estalviem termes encara que ambdues coses siguin fruites i a més cítrics.

En ocasions, en canvi, no sembla haver-hi problema d'economia del llenguatge per fer explícit el gènere de la persona:

Exemple

“S'inicia un expedient contra una dona treballadora acusada d'assetjament sexual”

Una de les riqueses de la nostra llengua és la varietat i les diferents opcions per a expressar una mateixa realitat. La correcta i exacta utilització del gènere gramatical pot suposar una font d'enriquiment del nostre ús del llenguatge. Un exemple clar, són les diferents opcions per a denominar professionals i càrrecs dins l'àmbit laboral :

Femení	Masculí	Ambdós gèneres	Forma genèrica
administrativa	administratiu	L'administrativa o l'administratiu Administratius/ives	El personal d'administració El cos administratiu
assessora	assessor	L'assessor o l'assessora Assessor/a	L'assessoria L'equip assessor
cap de secció	cap de secció	La o el cap de	La secció



		secció La/el cap de secció	
delegada	delegat	La delegada o delegat Delegat/ada	La delegació Les delegacions
gerent	gerent	La gerent o el gerent La/el gerent	La gerència
informàtica	informàtic	La informàtica o informàtic	El personal informàtic
oficiala	oficial	L'oficiala o l'oficial Oficial/a	El personal oficial
sòcia	soci	La sòcia o el soci Sòcia/soci	La societat L'entitat
tècnica	tècnic	La tècnica o el tècnic Tècnic/a	El personal tècnic La plantilla tècnica L'equip tècnic
telefonista	telefonista	La telefonista o el telefonista La/el telefonista	La centraleta L'atenció telefònica El personal d'atenció telefònica
treballadora	treballador	La treballadora o el treballador Treballador/a	El personal La plantilla El món laboral

### 3.3. ÚS DE NOMS ABSTRACTES

En moltes ocasions, és possible la utilització d'un nom abstracte que també inclogui homes i dones.

Exemple

*“Es necessiten llicenciats en enginyeria informàtica”*

*“Es necessita personal amb titulació superior en informàtica”*

*“El director de l'empresa us desitja un Bon Nadal a totes les empreses proveïdores”*

*“La Direcció de l'empresa us desitja un Bon Nadal a totes les empreses proveïdores.”*

### 3.4. ÚS DE LES BARRES

La utilització de les barres o/a pot ser una eina útil, quan no es troba un altre recurs o per qüestions d'espai.

Pot ser una opció recomanable en el cas de documents de l'empresa, formularis, impresos, expedients, etc.



Exemples

Director/a  
Administratius/ives  
Usuaris/àries

### 3.5. VALORS I CARACTERÍSTIQUES DE LA PERSONA EN SI, NO EN FUNCIO DE LA SEVA PERTINENÇA A UN SEXE O UN ALTRE

És recomanable evitar que quan es parla d'una reunió laboral de professionals, es faci menció dels homes en funció de la seva professionalitat i de les dones en relació a la seva bellesa i simpatia.

Exemple:

*“La patronal X va organitzar una trobada sobre el futur del sector tèxtil. Hi hagueren destacables intervencions d'alguns directius empresarials i l'assistència d'elegants empresàries del ram.”*

### 3.6. IGUAL TRACTE PER A HOMES I DONES

Utilitzar en les nostres comunicacions termes com Senyor o Senyora, o anomenar les persones pels seus noms i cognoms, independentment de si es tracta d'homes o de dones, evitant anomenar les dones depenent del seus cònjuges o a través de diminutius o noms de pila que no utilitzaríem en canvi amb els homòlegs masculins.

Exemples

En la comunicació externa:

*“Benvolguts senyors clients,”*

*“Benvolgut/da senyor/a client,”*

En informes interns:

*“La plantilla està composta pels següents treballadors:*

*Operaris: Valls, Garcia, Pujol, Bosch*

*Recepció: Maria...”*

*“La plantilla està composta pels següents treballadors/res:*

*Operaris/àries: Jaume Valls, Pep García, Julian Bosch*

*Recepció: Maria Palau...”*



#### 4. CONCLUSIONS

La utilització d'un llenguatge no sexista i no androcèntric en el món de les PIMES no obeeix només a un possible imperatiu legal o a un ús políticament correcte de la llengua.

L'anàlisi i recomanacions contingudes en aquesta guia es converteixen en una eina més en mans de l'actuació de les empreses, en la construcció d'uns valors d'actuació empresarial d'acord a una responsabilitat social empresarial, on el llenguatge utilitzat sigui una manifestació més de la inclusió de la perspectiva de gènere.

Un llenguatge sensible a l'equitat de gènere en l'actuació empresarial indicarà que aquesta empresa té en compte el sexe femení, a més de les seves necessitats, demandes, interessos i capital humà.





## 5. BIBLIOGRAFIA

Caterina Hernández (CCOO) “la llengua també és femenina”, Comissió Obrera Nacional de Catalunya, gener 2001.

Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència “Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua”, Barcelona 2005.

Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer, “El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje”, 1988.

Lledó, Eulàlia, “De llengua, diferència i context” Quaderns de l’Institut; 3, Institut Català de la Dona, Generalitat de Catalunya, Barcelona, abril 2005.

Universitat de Barcelona, “Ús no sexista del llenguatge” (en línia), Barcelona <http://www.ub.edu/criteris-wb/criteri.php?id:531>

