

# Guia llenguatge inclusiu i no sexista

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

=

**EL CÒL·L3G1**

DATA

---

El compromís del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya amb la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es manifesta amb la creació d'aquesta guia, elaborada per la Comissió d'Equitat de Gènere i el personal del Col·legi.

Benvolgudes i benvolguts membres del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya,

En una societat que avança cap a la igualtat efectiva entre dones i homes, el llenguatge que utilitzem juga un paper fonamental. Les paraules no només reflecteixen la nostra realitat, sinó que també la construeixen. Per aquest motiu, el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya ha elaborat aquesta Guia per a l'ús del Llenguatge Inclusiu i no Sexista, amb l'objectiu de promoure una comunicació que reconegui i respecti la diversitat de gènere en tots els àmbits de la nostra activitat professional.

Aquesta guia neix del nostre compromís ferm amb la no discriminació i la igualtat d'oportunitats per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Conscients que les nostres eleccions lingüístiques tenen un impacte significatiu en la percepció social i la inclusió de totes les persones, hem volgut dotar-vos d'una eina pràctica i accessible que us ajudi a adoptar un llenguatge més equitatiu i representatiu.

Els objectius d'aquesta guia són clars, sensibilitzar, proporcionar recursos, promoure la visibilitat i contribuir a la igualtat efectiva.

Aquesta guia ofereix una descripció detallada dels conceptes de sexe i gènere, analitza les manifestacions de l'androcentrisme i el sexism en el llenguatge i proporciona recursos pràctics per evitar aquestes formes discriminatòries. També inclou orientacions per a l'ús d'una comunicació inclusiva en diferents tipus de documents, així com recomanacions per al tractament no sexista de les imatges.

Convidem a tothom a utilitzar aquesta guia com a referència per fer dels nostres textos i comunicacions una expressió de respecte i igualtat. Amb aquesta iniciativa, reafirmem el nostre compromís amb una societat més justa, equitativa i inclusiva, on el llenguatge reflecteixi i promogui la igualtat real entre totes les persones.

Agrair al personal del Col·legi i a la Comissió d'Equitat de Gènere, l'elaboració d'aquesta publicació.

**Joan Vall**  
**President del Col·legi de Censors**  
**Jurats de Comptes de Catalunya**



## ÍNDEX

# 01

PRESENTACIÓ

# 01

I. LLENGUATGE I IGUALTAT DE GÈNERE

# 02

II. RECURSOS PER A L'ús NO SEXISTA  
DEL LLENGUATGE

# 03

III. ORIENTACIONS PER A L'ús D'UNA  
COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

# 05

IV. TRACTAMENT NO SEXISTA DE LES  
IMATGES

# 05

V. GLOSSARI DE TERMES/GUIA  
D'ALTERNATIVES PER A L'ús INCLUSIU  
I NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

# 08

VI. RECURSOS I REFERÈNCIES  
BIBLIOGRÀFIQUES

# Guia Llenguatge inclusiu i no sexista

## PRESENTACIÓ

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix la necessitat d'implantar el llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits de la societat. Aquesta llei subratlla la importància d'evitar qualsevol forma de discriminació per raó de gènere i promou la igualtat efectiva a través de diverses mesures, incloent-hi l'ús del llenguatge.

El compromís del Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya amb la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es manifesta amb la creació d'aquesta guia. La guia és una eina clau per assegurar que el llenguatge utilitzat en les comunicacions internes i externes del Col·legi sigui inclusiu i respectuós amb totes les persones.

Objectius de la guia:

- Sensibilitzar: Conscienciar sobre la importància de l'ús d'un llenguatge que reflecteixi la igualtat de gènere i que no perpetui estereotips sexistes.
- Proporcionar recursos: Oferir eines i estratègies per evitar el sexism en la comunicació escrita i oral, facilitant l'adopció d'un llenguatge inclusiu.
- Promoure la visibilitat: Fomentar un ús del llenguatge que visibilitzi i reconegui per igual a dones i homes, contribuint a una representació equitativa de gèneres.
- Contribuir a la igualtat: Ajudar a construir una societat més justa i equitativa a través de la llengua, reflectint els valors d'igualtat i respecte en totes les formes de comunicació.

## I. LLENGUATGE I IGUALTAT DE GÈNERE

El gènere no és el sexe:

- El sexe remet a les característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a home o dona. Aquestes característiques són físiques i innates.
- El gènere és un concepte socialment construït que assigna rols, comportaments i activitats considerats apropiats per a homes i dones. Aquestes assignacions són aprenentatges socials que poden canviar amb el temps i varien entre cultures.

## I.1. L'androcentrisme i el sexism en el llenguatge

- Definició de sexism: El sexism es refereix al conjunt d'actituds i comportaments que desvaloren el que són i fan les dones, basant-se en la ideologia de la superioritat masculina. Aquestes actituds es poden manifestar de manera conscient o inconscient i tenen un impacte negatiu en la igualtat de gènere.
- Sexism en el llenguatge: El sexism en el llenguatge es manifesta quan s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a menystenir o desvalorar un dels dos sexes, habitualment les dones. Això es reflecteix en la manera en què es parla, s'escriu i es comunica en general.

El gènere gramatical:

- En català, el gènere gramatical classifica els substantius en masculí i femení. La categoria no marcada és la masculina, que sovint s'utilitza com a genèric per referir-se a homes i dones, invisibilitzant així les dones del discurs. Això contribueix a la perpetuació d'una visió androcentrista de la societat.

Exemples d'ús sexista:

- Ús indiscriminat del masculí com a genèric: Referir-se a homes i dones indistintament amb termes masculins, per exemple, “els treballadors” en lloc de “els treballadors i les treballadores” o “el personal treballador”.
- Salt semàntic: Utilitzar el masculí com a genèric i després com a específic en el mateix context, per exemple, “els alumnes han de lliurar els seus treballs. Cada alumne rebrà una nota”.
- Preferència en l'ordre de presentació: Anteposar el masculí al femení sense justificació gramatical, per exemple, “homes i dones” en lloc de “dones i homes”.
- Duals aparents: Termes que tenen diferent valor semàntic si es refereixen a homes o dones, per exemple, “secretari” (alt càrrec) i “secretària” (funcions administratives).
- Denominació sexuada: Ús de “dona” com a adjetiu redundant, per exemple “dones treballadores” en lloc de “treballadores”.

## II. RECURSOS PER A L'ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

### II.1. Ús de la forma femenina

- Utilitzar la forma femenina: Sempre que es refereixi a una dona, utilitzar la forma femenina d'acord amb el sexe de la persona referida. Per exemple, “la presidenta”, “la consellera”. Això inclou professions, càrrecs i altres denominacions.

- Ús de l'article diferenciador: Quan hi ha una única forma per al masculí i per al femení, l'article és l'element diferenciador. Per exemple, "la cap" en lloc de "el cap" quan es refereix a una dona.

## II.2. Genèrics, col·lectius, abstractes i altres expressions

- Mots genèrics: Utilitzar substantius que es refereixen indistintament a dones i homes per evitar marques de gènere. Per exemple, "el personal", "la plantilla", "la clientela".
- Mots col·lectius: Designen conjunts d'entitats sense referència a gènere. Per exemple, "ciutadania", "població", "professorat".
- Mots abstractes: Referir-se a càrrecs, professions, etc., sense referència a la persona que els ocupa. Per exemple, "alcaldia", "gerència", "presidència".

## II.3. Formes dobles

- Formes dobles senceres: Utilitzar formes dobles per remarcar la referència a dones i homes, unides per la conjunció "i" o "o". Per exemple, "les tècniques i els tècnics". Alternar l'ordre per evitar la jerarquització de gènere.
- Formes dobles abreujades: Utilitzar la barra inclinada per representar els dos gèneres, especialment en textos breus. Per exemple, "els/les treballadors/es".
- Concordància de determinants i adjetius: En les formes dobles, assegurar-se que els determinants i adjetius concordan amb els substantius. Per exemple, "els advocats i les advocades".
- Concordància amb preposicions i verbs: Quan les preposicions precedeixen una forma doble, no cal repetir-les. Per exemple, "signatura de la directora o el director". Els verbs poden concordar en singular o plural segons el context.

## III. ORIENTACIONS PER A L'ÚS D'UNA COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

Compromís amb la igualtat:

- La utilització del llenguatge inclusiu ha de ser transversal a tota l'organització, reflectint-se en tots els àmbits de comunicació interna i externa. Això inclou les comunicacions amb els membres del Col·legi, així com amb el públic en general.
- Les pràctiques lingüístiques no sexistes no han de quedar limitades a una qüestió formal, sinó que han de vetllar per l'erradicació del sexism en els continguts i les imatges que acompanyen els textos.

Estratègies de redacció:

- Evitar expressions forçades: Utilitzar formes inclusives que no dificultin la comprensió del text. Per exemple, “el personal docent” en lloc de “els professors i les professores”.
- Aplicar les estratègies més adequades: Tenir en compte la llargada del text, el tipus de document, l'autoria, la intenció del text i el públic a qui va dirigit.

### **III.1. Diferents recursos per a diferents documents**

Textos tancats:

- Els documents adreçats a persones determinades han de respectar la concordança de l'article i els adjetius amb el subjecte. Per exemple, “Benvolguda Laura, t'informem que ets l'escollida per al lloc.”.
- Exemples de documents tancats: cartes, circulars, comunicacions electròniques, contractes.
- Si es tracta d'un conjunt conegut de persones, editar documents personalitzats aprofitant els mitjans informàtics que ho permeten.

Textos oberts:

- Els documents adreçats a persones indeterminades han d'utilitzar genèrics i formes dobles per evitar marques de gènere. Per exemple, “Benvolguts socis i sòcies, Hem llançat una nova aplicació que permet gestionar millor la relació amb els nostres associats i associades”.
- Exemples de documents oberts: oficis, convocatòries, correus electrònics.

Exemples de millora:

- Millora en la redacció: Exemple d'una carta millorada amb llenguatge inclusiu: “Benvolguda Laura, t'informem que has estat seleccionada per al lloc.”.
- Correcció de textos amb marques de gènere: Exemple d'un correu electrònic millorat: “Benvolgut soci, benvolguda sòcia, Hem llançat una nova aplicació que permet gestionar millor la relació amb els nostres associats i associades...”.
- Convocatòries: Exemple d'una convocatòria millorada: “Es convoca a tots i totes les estudiants a la pròxima assemblea per a l'elecció de representant estudiantil...”.

## IV. TRACTAMENT NO SEXISTA DE LES IMATGES

Recomanacions per a l'ús d'imatges:

- Representació equilibrada: Representar el grup humà amb imatges femenines i masculines quan es refereix a persones. Això ajuda a evitar la invisibilització de les dones i promou la igualtat de gènere.
- Evitar estereotips: Evitar l'ús d'imatges que reprodueixen i perpetuen estereotips de gènere, com ara dones en rols domèstics o subordinades als homes.
- Visibilització de les dones: Utilitzar imatges que reconeguin els èxits i les aportacions de les dones en diversos àmbits. Això inclou la representació de dones en professions tradicionalment dominades per homes.
- Participació equilibrada: Assegurar una representació equilibrada de dones i homes en termes de quantitat, mida, durada de les imatges i plans en què apareixen.
- Evitar la sexualització: Evitar imatges en què les dones apareguin com a objectes sexuals o eròtics, i promoure una representació digna i respectuosa.
- Diversitat de dones: Donar una imatge real de la diversitat de dones que formen part de la societat, evitant la reducció a un únic model de dona. Això inclou la representació de dones de diferents ètnies, edats, condicions físiques, etc.

## V. GLOSSARI DE TERMES/GUIA D'ALTERNATIVES PER A L'ÚS INCLUSIU I NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

Aquest glossari proporciona termes i expressions que es poden utilitzar per assegurar un llenguatge inclusiu i no sexista. Es divideix en tres seccions principals: termes i les seves alternatives, construccions inclusives i formes dobles.

Termes i les seves alternatives:

- El candidat/la candidata: Les persones candidates.
- El sòci/la sòcia: Les persones associades.
- El treballador/la treballadora: El personal, la plantilla.
- L'alumne/l'alumna: L'alumnat, l'estudiantat.

Altres termes comuns i les seves alternatives:

- El professor/la professora: El personal docent.
- El metge/la metgessa: El personal mèdic.
- El director/la directora: La direcció.
- El client/la clienta: La clientela.

- L'usuari/la usuària: Les persones usuàries.
- El secretari/la secretària: La secretaria.
- El cap/la cap: La direcció.
- El gerent/la gerenta: La gerència.

Exemples de termes específics:

- L'advocat/l'advocada: L'advocacia, el personal advocat.
- El comptable/la comptable: La comptabilitat, el personal comptable.
- L'auditor/l'auditora: L'auditoria, el personal auditor.
- El consultor/la consultora: La consultoria, el personal consultor.

Construccions inclusives:

- Ús de genèrics, col·lectius i abstractes per evitar marques de gènere.
- Genèrics: Termes que es refereixen a persones independentment del gènere.
- Col·lectius: Termes que designen conjunts d'entitats sense referència al gènere.
- Abstractes: Termes que es refereixen a càrrecs, professions, oficis, etc., sense referència a la persona que els ocupa.

Exemples de construccions inclusives:

Genèrics:

- El personal docent: Aquest terme s'utilitza en lloc d'"els professors i les professores" per referir-se al conjunt de persones que imparteixen classes.
- La clientela: S'utilitza en lloc d'"els clients i les clientes" per referir-se al conjunt de persones que són clients.

Col·lectius:

- La ciutadania: S'utilitza en lloc d'"els ciutadans i les ciutadanes" per referir-se al conjunt de persones d'una ciutat o país.
- El professorat: S'utilitza en lloc d'"els professors i les professores" per referir-se al conjunt de persones que ensenyen.

Abstractes:

- La presidència: S'utilitza en lloc d'"el president/la presidenta" per referir-se al càrrec de presidència sense especificar el gènere de la persona que l'ocupa.
- La direcció: S'utilitza en lloc d'"el director/la directora" per referir-se al càrrec de direcció.

Altres construccions inclusives:

- ús de perífrasis: Utilitzar frases per evitar marques de gènere.
- ús de pronoms genèrics: Utilitzar pronoms que no especifiquen gènere.
- ús de sintagmes nominals: Substituir adjetius amb marca de gènere per grups de paraules neutrals.

Exemples:

Perífrasis:

- En lloc d’“el sol·licitant”, es pot dir “la persona que sol·licita”.
- En lloc d’“el director/la directora”, es pot dir “la persona que dirigeix”.

Pronoms genèrics:

- En lloc d’“ell/ella”, es pot utilitzar “qui” o “qui ho desitgi”.
- En lloc d’“ells/el·les”, es pot utilitzar “tothom”.

Sintagmes nominals:

- En lloc de “l’estudiant amb talent”, es pot dir “la persona amb talent”.
- En lloc d’“el treballador eficient”, es pot dir “la persona eficient”.

Formes dobles:

- Quan utilitzar formes dobles: Quan sigui necessari remarcar la presència de dones i homes o quan el context no permet l’ús de formes genèriques o despessoalitzades.
- Formes senceres: Les formes dobles senceres no presenten el terme femení com a subordinat o afegit del masculí, sinó que es poden llegir amb més facilitat i s’apropen més al llenguatge comú.
- Formes abreujades: S’utilitzen preferentment en textos breus com impresos, instàncies, llistes, taules, gràfics, etc., i no són adequades en textos llargs on dificulten la comprensió i entrebanquen la lectura.

Exemples de formes dobles:

Formes senceres:

- Els treballadors i les treballadores poden gaudir de baixes per naixement de fills o filles.
- Benvolgudes sòcies i benvolguts socis,

Formes abreujades:

- Els/les treballadors/es poden gaudir de baixes per naixement de fills/es.
- Benvolgut/uda client/a,

## VI. RECURSOS I REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Guías para el uso no sexista del lenguaje, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España:  
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista.pdf>
- Guía práctica de comunicación incluyente, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades:  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit\\_03\\_Comunicacion\\_Incluyente.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf)
- Posa't al dia en llenguatge inclusiu i no sexista, Generalitat de Catalunya:  
[https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/cdoc\\_guibib\\_llenguatge\\_Inclusiu.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/cdoc_guibib_llenguatge_Inclusiu.pdf)
- Guia d'ús no sexista de llenguatge, Ajuntament de Barcelona:  
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-llenguatge-no-sexista/ca/>
- Ús no sexista de la llengua, Universitat Oberta de Catalunya:  
<https://www.uoc.edu/portal/ca/servei-linguistic/redaccio/tractament-generes/index.html>
- Llenguatge inclusiu i no sexista, Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona:  
<https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-noticies/2019/guia-de-lenguaje-inclusivo-y-no-sexista.pdf>
- Guía de recomendaciones para un lenguaje no sexista e inclusivo, Universidad Autónoma de Madrid: <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606931515460/guia-de-recomendaciones-para-un-lenguaje-no-sexista-e-inclusivo.pdf>
- Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona:  
[https://www.uab.cat/Document/964/953/Guia\\_uso\\_no\\_sexista\\_lenguaje2,0.pdf](https://www.uab.cat/Document/964/953/Guia_uso_no_sexista_lenguaje2,0.pdf)
- Diccionaris llengua catalana, Generalitat de Catalunya:  
[https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio\\_i\\_difusio/Seleccio\\_de\\_webs\\_internet/diccionaris\\_en\\_linia/](https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/Seleccio_de_webs_internet/diccionaris_en_linia/)

#SomAuditoria

# Some Auditoria

- [Guías para el uso no sexista del lenguaje, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/e_Igualdad_del_Gobierno_de_Espana)
  - [Guía práctica de comunicación incluyente, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/GuiasLenguaJenesexista.pdf)
  - [Posatal dia en lenguaje incluyente, Generalitat de Catalunya](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/it_03_Comunicacion_Incluyente.pdf)
  - [https://dones.gencat.cat/web/.contenit/03\\_ambits/docs/codc\\_guiaibl\\_lenguatge\\_I](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/https://dones.gencat.cat/web/.contenit/03_ambits/docs/codc_guiaibl_lenguatge_I)
  - [Guía d'ús no sexista de lenguaje, Ajuntament de Barcelona](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/nclusiu.pdf)
  - [https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-lenguatge-no-sexista/cat/](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-lenguatge-no-sexista/cat/)
  - [Us no sexista de la lengua, Universitat Oberta de Catalunya](https://www.jimujeres.gob.es/servicios/formation/GuiasLengNoSexista/docs/us_no_sexista_de_la_lengua_Universitat_Oberta_de_Catalunya)
  - <https://www.uoc.edu/portals/ca/servici-lengua/rectamet/>
  - [Lenguatge inclusiu i no sexista, II. L'uste Col. Legí de l'Advocacia de Barcelona: generalistes/index.html](https://www.jcab.es/export/sites/jcab/galleries/documents-noticies/2019/guia-de-lengua-inclusivo-y-no-sexista.pdf)
  - [Guia de recomendacions para un lenguaje no sexista e inclusivo, Universitat Autònoma de Madrid: https://www.uam.es/umedia/doc/16069315460/guia-de-recomendacions-paraula-Lengua-no-sexista-e-inclusivo.pdf](https://www.jcab.es/export/sites/jcab/galleries/documents-noticies/2019/guia-de-recomendacions-paraula-Lengua-no-sexista-e-inclusivo.pdf)
  - [Guia para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona: Guia para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona: https://www.uab.cat/Dокумент/964/953/Guia\\_uso\\_no\\_sexista\\_Lenguaje2,0.pdf](https://www.uam.es/umedia/doc/16069315460/guia-de-recomendacions-paraula-Lengua-no-sexista-e-inclusivo.pdf)
  - [Diccionaris llingua catalana, Generalitat de Catalunya:](https://www.uab.cat/generalitat/964/953/Guia_uso_no_sexista_Lenguaje2,0.pdf)
  - [https://www.uab.cat/generalitat/964/953/Guia\\_uso\\_no\\_sexista\\_Lenguaje2,0.pdf](https://www.uab.cat/generalitat/964/953/Guia_uso_no_sexista_Lenguaje2,0.pdf)
  - [es/diccionaris\\_en\\_lmia/](https://www.uab.cat/generalitat/964/953/Guia_uso_no_sexista_Lenguaje2,0.pdf)

#### **VI. RECURSOS Y REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Los/las trabajadores/as pueden disfrutar de bases por nacimiento de hijos/as.
  - Estimado/a socio/a

Formas abreviadas:

- Los trabajadores y las trabajadoras pueden disfrutar de becas por nacimiento de hijos o hijas.
  - Estimadas socias y estimados socios

Formas completas:

Ejemplos de formas dobles:

- Formas abreviadas: Se utilizan preferentemente en textos breves como impresos, instancias, listas, tablas, gráficos, etc., y no son adecuadas en textos largos donde mas facilidad y se acercan más al lenguaje común.
- Formas completas: Las formas dobles completas no presentan el término despersonalizadas. Femenino como subordinado o añadido del masculino, sino que se pude den leer con mujeres y hombres o cuando el contexto no permite el uso de formas genéricas o cuando utilizar formas dobles: Cuando sea necesario remarcar la presencia de

Formas dobles:

- En lugar de "el trabajador eficiente" se puede decir "la persona eficiente".
- En lugar de "el estudiante con talento" se puede decir "la persona con talento".

Sintagmas nominales:

- En lugar de "ellos/ellas" se puede utilizar "todo el colectivo/todo el mundo".
- En lugar de "él/ella" se puede utilizar "quien" o "quién lo deseé".

Pronombres genéricos:

- En lugar de "el director/la directora" se puede decir "la persona que dirige".
- En lugar de "el solicitante" se puede decir "la persona que solicita".

Perifrasis:

Ejemplos:

- Uso de sintagmas nominales: Sustituir adjetivos con marca de género por grupos de palabras neutrales.
- Uso de pronombres genéricos: Utilizar pronombres que no especifiquen género.
- Uso de perifrasis: Utilizar frases para evitar marcas de género.

Otras construcciones inclusivas:

- La dirección: Se utiliza en lugar de "el director/La directora" para referirse al cargo de dirección.

- La presidencia: Se utiliza en lugar de "el presidente/La presidenta" para referirse al cargo de presidencia sin especificar el género de la persona que lo ocupa.

Abstractos:

- La ciudadanía: Se utiliza en lugar de "los ciudadanos y las ciudadanas" para referirse al conjunto de personas que ensenan.
- El profesorado: Se utiliza en lugar de "los profesores y las profesoras" para referirse al conjunto de personas de una ciudad o país.
- La cídadania: Se utiliza en lugar de "los ciudadanos y las ciudadanas" para referirse al conjunto de personas que son clientes.

Colectivos:

- La clientela: Se utiliza en lugar de "los clientes y las clientas" para referirse al conjunto de personas que son clientes.
- Profesoras" para referirse al conjunto de personas que imparten clases.
- El personal docente: Este término se utiliza en lugar de "los profesores y las profesoras" para referirse al conjunto de personas que son clientes.

Genéricos:

- Uso de genéricos colectivos y abstractos para evitar marcas de género
- Genéricos: Términos que se refieren a personas independientemente del género.
- Colectivos: Términos que designan conjuntos de entidades sin referencia al género.
- Abstractos: Términos que se refieren a cargos, profesiones, oficios, etc., sin género.
- Ejemplos de construcciones inclusivas:

Construcciones inclusivas:

- El consultor/la consultora: La consultora, el personal consultor.
- El auditor/la auditora: La auditora, el personal auditor.
- El contable/la contable: La contabilidad, el personal contable.
- El abogado/la abogada: La abogacía, el personal abogado.

Ejemplos de términos específicos:

- El gerente/la gerenta: La gerencia.
- El jefe/la jefa: La jefatura, la dirección.
- El secretario/la secretaria: La secretaría.
- El usuario/la usuaria: Las personas usuarias.
- El cliente/la clienta: La clientela.

- El director/La directora: La dirección.
- El médico/La médica: El personal médico.
- El profesor/La profesora: El personal docente.

Otros términos comunes y sus alternativas:

- El alumno/La alumna: El alumna/o, el estudiante.
- El trabajador/La trabajadora: El personal, la plantilla.
- El socio/La socia: Las personas asociadas.
- El candidato/La candidata: Las personas candidatas.

Términos y sus alternativas:

Este glosario proporciona términos y expresiones que se pueden utilizar para asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista. Se divide en tres secciones principales: términos y sus alternativas, construcciones inclusivas y formas dobles.

## V. GLOSARIO DE TÉRMINOS/GUÍA DE ALTERNATIVAS PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Evitar estereotipos: Evitar imágenes en que las mujeres aparezcan como hombres en términos de cantidad, tamaño, duración de las imágenes y planes en que aparecen.
- Participación equilibrada: Asegurar una representación equilibrada de mujeres y hombres en proporciones tradicionalmente dominadas por hombres.
- Visibilización de las mujeres: Utilizar imágenes que reconocen los éxitos y las contribuciones de las mujeres en diversos ámbitos. Esto incluye la representación de mujeres en profesiones tradicionalmente dominadas por hombres.
- Representación equilibrada: Representar al grupo humano con imágenes femininas y masculinas cuando se refiere a personas. Esto ayuda a evitar la invisibilización de las mujeres y promover la igualdad de género.
- Evitar estereotipos: Evitar el uso de imágenes que reproducen y perpetúen estereotipos de género, como mujeres en roles domésticos o subordinados a los hombres.
- Particularidades de la sexualización: Evitar imágenes en que las mujeres aparezcan como objetos sexuales o eroticos y promover una representación digna y respetuosa.
- Diversidad de mujeres: Dar una imagen real de la diversidad de mujeres que forman parte de la sociedad, evitando la reducción a un único modelo de mujer.
- Estilo inclusivo: Incluir en la representación de mujeres de diferentes etnias, edades, condiciones físicas, etc.

Recomendaciones para el uso de imágenes:

## IV. TRATAMIENTO NO SEXISTA DE LAS IMÁGENES

- Mejorar en la redacción: Ejemplo de una carta mejorada con lenguaje inclusivo: "Querida Laura, te informamos que has sido seleccionada para el puesto.".
- Corrección de textos con marcas de género: Ejemplo de un correo electrónico mejorado: "Estimado socio, estimada socia, hemos lanzado una nueva aplicación que permite gestionar mejor la relación con nuestros asociados y asociadas...".
- Convocatorias: Ejemplo de una convocatoria mejorada: "Se convoca a todos y todas las estudiantes a la próxima asamblea para la elección de representante estudiantil...".

Ejemplos de mejorar:

- Ejemplos de documentos abiertos: oficios, convocatorias, correos electrónicos, formularios dobles para evitar marcas de género. Por ejemplo, "Estimados socios y socias, hemos lanzado una nueva aplicación que permite gestionar la relación con nuestros asociados y asociadas".
- Documentos dirigidos a personas indeterminadas debén utilizar genéricos y textos abiertos:

Textos abiertos:

- Si se trata de un conjunto conocido de personas, editar documentos electrónicos, contratos.
- Ejemplos de documentos cerrados: cartas, circulares, comunicaciones informáticas que eres la elegida para el puesto.".
- Documentos dirigidos a personas determinadas debén respetar la concordancia del artículo y los adjetivos con el sujeto. Por ejemplo, "Querida Laura, te informamos que nos dirigimos a ti en calidad de beneficiaria del texto y los adjetivos con el sujeto. Por ejemplo, "Querida Laura, te personalizamos aprovechando los medios informativos que lo permiten.

Textos cerrados:

### III.1. Diferentes recursos para diferentes documentos

- Evitar expresiones forzadas: Utilizar formas inclusivas que no dificulten la comprensión del texto. Por ejemplo, "el personal docente" en lugar de "los profesores y las profesoras".
- Aplicar las estrategias más adecuadas: Tener en cuenta la longitud del texto, el tipo de documento, la autoría, la intención del texto y el público a quien va dirigido.

Estrategias de redacción:

Las imágenes que acompañan los textos.

- Las prácticas lingüísticas no existen no debén quedar limitadas a una cuestión general. Las comunicaciones con los miembros del Col. Legí, así como con el público en general, reflejan deseos en todos los ámbitos de comunicación interna y externa. Esto incluye la utilización del lenguaje inclusivo debe ser transversal a toda la organización.

Compromiso con la igualdad:

## INCLUSIVA Y NO SEXISTA

### III. ORIENTACIONES PARA EL USO DE UNA COMUNICACIÓN

- Concordancia con preposiciones y verbos: Cuando las preposiciones preceden una "los abogados y las abogadas".
- Concordancia de determinantes y adjetivos: En las formas dobles, asegúrate de que los determinantes y adjetivos concuerden con los sustitutivos. Por ejemplo, "que los generos, especialmente en textos breves. Por ejemplo, "los/las trabajadores/as".
- Concordancia de determinantes y adjetivos: Utilizar la barra inclinada para representar los dos géneros, especialmente en textos breves. Por ejemplo, "el orden para evitar la jerarquización de género.
- Formas dobles abreviadas: Utilizar la barra inclinada para remarcar la referencia a mujeres y hombres, unidas por la conjunción "y" o "o". Por ejemplo, "las técnicas y los técnicos". Alternar el orden para evitar la jerarquización de género.
- Formas dobles completas: Utilizar formas dobles para remarcar la referencia a mujeres y hombres para evitar marcas de género. Por ejemplo, "la profesora", "la profesorada".

### II.3. FORMAS DOBLES

- Palabras abstractas: Referirse a cargos, profesiones, etc., sin referencia a la persona que los ocupa. Por ejemplo, "alcaldía", "gerencia", "presidencia".
- Palabras colectivas: Designan conjuntos de entidades sin referencia a género. Por ejemplo, "ciudadanía", "población", "profesorado".
- Palabras genéricas: Utilizar sustantivos que se refieren indistintamente a mujeres y hombres para evitar marcas de género. Por ejemplo, "el personal", "la plantilla", "la clientela".

### II.2. GENÉRICOS COLECTIVOS ABSTRACTOS Y OTRAS EXPRESIONES

- Uso del artículo diferenciador: Cuando haya una única forma para el masculino y miembro" en lugar de "el miembro" cuando se refiere a una mujer.
- Para el femenino, el artículo es el elemento diferenciador. Por ejemplo, "la femenina de acuerdo con el sexo de la persona referida. Por ejemplo, "la presidenta", "la consejera". Esto incluye profesiones, cargos y otras denominaciones.

- Utilizar la forma femenina: Siempre que se refiera a una mujer, utilizar la forma

### II.1. Uso de la forma femenina

### III. RECURSOS PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

- Usos indiscutibles del masculino como género: Refiere a hombres y mujeres indistintamente con términos masculinos, por ejemplo, "los trabajadores" en lugar de "los trabajadores y las trabajadoras" o "el personal trabajador".
  - Salto semántico: Utilizar el masculino como género colectivo y luego como específico en el mismo contexto, por ejemplo, "los alumnos deben entregar sus trabajos. Cada alumno recibirá una nota".
  - Preferencia en el orden de presentación: Anteponer el masculino al femenino sin justificación gramatical, por ejemplo, "hombres y mujeres" en lugar de "mujeres y hombres".
  - Duales aparentes: Términos que tienen un diferente valor semántico si se refieren a hombres o mujeres, por ejemplo, "secretario" (alto cargo) y "secretaria" (funciones administrativas).
  - Denominación sexuada: Uso de "mujer" como adjetivo redundante, por ejemplo, "mujeres trabajadoras" en lugar de "trabajadoras".

Ejemplos de uso sexista:

- En castellano, el género gramatical clasifica los sustantivos en masculino y femenino. La categoría no marcada es la masculina, que a menudo se utiliza como genérico para referirse a hombres y mujeres, invisibilizando así a las mujeres del discurso. Esto contribuye a la perpetuación de una visión androcentrista de la sociedad.

El género gramatical:

- Deformación de sexismo: El sexismo se rehíere al conjunto de actitudes y comportamientos que desvalorizan lo que son y hacen las mujeres basándose en la ideología de la superioridad masculina. Estas actitudes pueblan manifiestas de manera consciente o inconsciente y tienen un impacto negativo en la igualdad de género.
  - Sexismo en el lenguaje: El sexismo en el lenguaje se manifiesta cuando se utilizan esteriotipos o palabras que tienden a menospreciar o desvalorizar uno de los dos sexos, habitualmente las mujeres. Esto se refleja en la manera en que se habla, se escribe y se comunica en general.

#### 1.1. El androcentrismo y el sexismo en el lenguaje

- El género es un concepto socialmente construido que asigna roles, compor tamientos y actividades considerados apropiados para hombres y mujeres.
- El sexo remite a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Estas características son físicas e innatas.
- El género no es el sexo:

## I. LENGUAJE E IGUALDAD DE GÉNERO

- Sensibilizar: Concientizar sobre la importancia del uso de un lenguaje que refleje la igualdad de género y que no perpetue estereotipos sexistas.
- Proporcionar recursos: Ofrecer herramientas y estrategias para evitar el sexismo por igual a mujeres y hombres, contribuyendo a una representación equitativa de géneros.
- Promover la visibilidad: Fomentar un uso del lenguaje que visibilice y reconozca en la comunicación escrita y oral, facilitando la adopción de un lenguaje inclusivo.
- Contribuir a la igualdad: Ayudar a construir una sociedad más justa y equitativa a través del lenguaje, reflejando los valores de igualdad y respeto en todas las formas de comunicación.

Objetivos de la guía:

El compromiso del Col.legi de Censors Jurats de Competes de Catalunya con la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se manifiesta con la creación de esta guía. La guía es una herramienta clave para asegurar que el lenguaje utilizado en las comunicaciones internas y externas del Colegio sea inclusivo y respetuoso con todas las personas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece la necesidad de implantar el lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de la sociedad. Esta ley subraya la importancia de evitar cualquier forma de discriminación por razón de género y promover la igualdad efectiva a través de diversas medidas, incluido el uso del lenguaje.

## PRESNTACIÓN

# Guía Lenguaje inclusivo y no sexista

# INDEX

PRESNTACION

01

01

I. LENGUAJE E IGUALDAD DE GÉNERO

II. RECURSOS PARA EL USO NO SEXISTA  
DEL LENGUAJE

II. RECURSOS PARA EL USO NO SEXISTA

02

III. ORIENTACIONES PARA EL USO DE UNA  
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

03

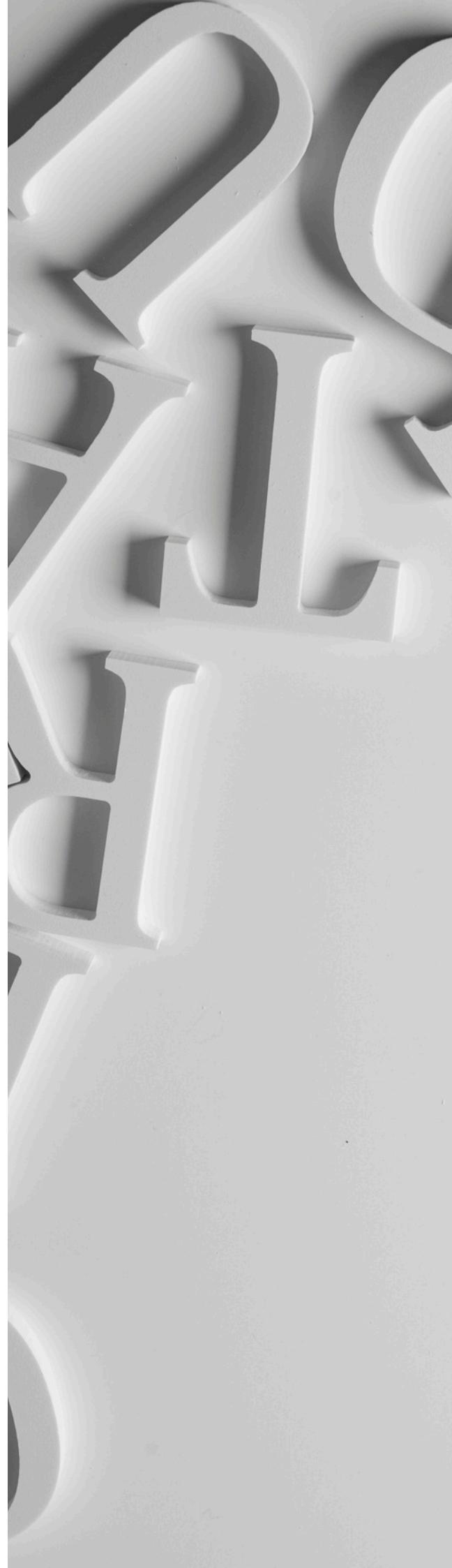
IV. TRATAMIENTO NO SEXISTA DE LAS  
IMAGENES

05

V. GLÓSARIO DE TERMINOS/GUÍA DE  
ALTERNTAVAS PARA EL USO INCLUSIVO  
Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE

80

VI. RECURSOS Y REFERENCIAS  
BIBLIOGRAFICAS



**Joan Vall**

**Presidente del Col. Legí de Censors  
Jurats de Comptes de Catalunya**

Agradece al personal del Col. Legí y a la Comisión de Equidad de Género, la elaboración de esta publicación.

Invitamos a todos a utilizar esta guía como referencia para hacer de nuestros textos y comunicaciones una expresión de respeto e igualdad. Con esta iniciativa, reafirmamos nuestro compromiso con una sociedad más justa, equitativa e inclusiva, donde el lenguaje refleje y promueva la igualdad real entre todas las personas.

Esta guía ofrece una descripción detallada de los conceptos de sexo y género, analiza las manifestaciones del androcentrismo y el sexismo en el lenguaje y proporciona recursos prácticos para evitar estas formas discriminatorias. También incluye orientaciones para el uso de una comunicación inclusiva en diferentes tipos de documentos, así como recomendaciones para el tratamiento no sexista de las imágenes.

Los objetivos de esta guía son claros, sensibilizar, proporcionar recursos, promover la visibilidad y contribuir a la igualdad efectiva.

Esta guía nace de nuestro firme compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Conscientes de que nuestras elecciones lingüísticas tienen un impacto significativo en la percepción social y la inclusión de todas las personas, hemos querido dotarlos de una herramienta práctica y accesible que os ayude a adoptar un lenguaje más equitativo y representativo.

En una sociedad que avanza hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el lenguaje que utilizamos juega un papel fundamental. Las palabras no solo reflejan nuestra realidad, sino que también la construyen. Por este motivo, el Col. Legí de Censors Jurats de Comptes de Catalunya ha elaborado esta Guía para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista con el objetivo de promover una comunicación que reconozca y respete la diversidad de género en todos los ámbitos de nuestra actividad profesional.

Apreciamos y valoramos miembros del Col. Legí de Censors Jurats de Comptes de Catalunya,

reservados

© CJCC 2024. Todos los derechos

personal del Col. Legí. Comisión de Equidad de Género y el  
de esta guía, elaborada por la  
hombreras se manifiestan con la creación  
opportunitades entre mujeres y  
no discriminación y la igualdad de  
jurats de Comptes de Catalunya con la  
El compromiso del Col. Legí de Censos



ROXAS

**EL COL·L3G1**

=

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

**no sexista**

**inclusivo y**

**lengua je**

**Guia**