

**MÒDUL 1**

**LLENGUATGE IGUALITARI I LLENGUATGE ADMINISTRATIU**

**NORMES I PUBLICACIONS SOBRE L'ÚS DEL LLENGUATGE IGUALITARI A L'ADMINISTRACIÓ**

**EN AQUEST MÒDUL:**

- Ubicarem l'ús del llenguatge igualitari en l'àmbit administratiu.
- Coneixerem la normativa internacional, nacional i autonòmica aprovada sobre el llenguatge igualitari.
- Coneixerem guies i publicacions de diferents organismes que contenen recomanacions sobre l'ús del llenguatge igualitari.
- Aprendrem les recomanacions que fa el *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears* sobre la no-discriminació per raó de sexe.

**CONTINGUTS**

- I. LLENGUATGE IGUALITARI I LLENGUATGE ADMINISTRATIU
  1. Un títol i dos conceptes
  2. Conciliació entre els postulats de la no-discriminació per raó de sexe i la gramàtica
- II. NORMES I PUBLICACIONS SOBRE L'ÚS DEL LLENGUATGE IGUALITARI A L'ADMINISTRACIÓ
  1. Introducció
  2. Normativa i obra sobre llenguatge igualitari
    - A) Marc internacional
    - B) Marc de la Unió Europea
    - C) Marc estatal
      - *Àmbit catalanoparlant*
    - D) Marc autonòmic
      - *Institucions i normativa*
      - *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears*
      - *Llibre d'estil: principi de claredat i precisió vs. principi d'oportunitat*
    - E) Marc d'altres administracions de les Illes Balears
- III. ENLLAÇOS I MATERIALS D'INTERÈS SOBRE LLENGUATGE IGUALITARI
- IV. RECAPITULACIÓ

## I. LLENGUATGE IGUALITARI I LLENGUATGE ADMINISTRATIU

### 1. Un títol i dos conceptes

L'expressió *llenguatge igualitari*, utilitzada en el títol del material, es refereix a una manera de comunicar que cerca presentar en igualtat les dones i els homes mitjançant la menció expressa, en el discurs, de les formes lingüístiques en femení, al costat de les del masculí, o de formes genèriques.

**El llenguatge igualitari fa menció expressa en el discurs de les formes de gènere femení, juntament amb les del masculí, o de formes genèriques.**

Per referir-se al fenomen, en aquest material didàctic s'ha optat per utilitzar preferentment la fórmula *llenguatge igualitari*, perquè consideram que el significat mateix de l'adjectiu *igualitari* ('que tendeix a igualar', segons el DIEC2) és el que defineix millor el propòsit d'aquest estil de comunicar.

A més, d'aquesta manera s'evita fer cap referència a la difícil dicotomia *sexe/gènere* o s'eludeix la presència de qualsevol negació en el nom. No obstant això, en el material també apareixen esporàdicament altres denominacions prou conegudes com *llenguatge no sexista* o *llenguatge no discriminatori*.

Si tornam a apel·lar al títol elegit per a la nostra publicació, la presència de la combinació *texts i documents* s'explica perquè en aquestes línies no únicament ens referirem a documents administratius en sentit estricte, sinó també a escrits d'àmbit més general; per la seva banda, la paraula *Administració* delimita, sense voluntat restrictiva, el context en què s'executen els preceptes del llenguatge igualitari, i, per acabar, els nombres finals del títol són una referència «pretensiosament» actual de l'any en què s'ha duit a terme l'actualització i l'ampliació del material publicat inicialment l'any 2014.

D'altra banda, el llenguatge administratiu és, a diferència del llenguatge comú, un cos formal i tècnic que no es modifica de manera espontània. Ha de complir amb una sèrie de principis definitoris que fan que tengui un caràcter més estàtic que el llenguatge comú, perquè és un *tecnolècte* o llenguatge d'especialitat. Això no significa que no sigui evolutiu, sinó simplement que està regulat per les administracions —que estableixen models de documents i pautes de redacció— i també per les normes.

**El llenguatge administratiu és un tecnolècte i no es modifica espontàniament. Com qualsevol llenguatge d'especialitat, ha de ser precís, clar i concís.**

Els tecnolèctes tenen com a base la varietat estandarditzada de la llengua, amb un nivell més aviat elevat de codificació normativa, però participen de trets particulars:

- Lèxic i fraseologia propis.
- Precisió conceptual per evitar ambigüitats.
- Expressió senzilla, clara i entenedora per garantir l'eficàcia comunicativa.
- Formalitat i objectivitat per evitar implicacions personals i subjectives.

Ara bé, el llenguatge administratiu no és només (o no hauria de ser) un llenguatge per a especialistes, perquè, encara que pot ser vehicle de comunicació interna de l'Administració, també ho és de comunicació externa, o sigui entre l'Administració i les persones administrades. Per tant, és un llenguatge que, al cap i a la fi, afecta tota la ciutadania.

El fet que sigui un tecnolècte sovint usat per adreçar-se al conjunt de la població implica que sigui necessàriament més assequible que altres llenguatges tècnics i un dels llenguatges d'especialitat més acostats als trets definitoris de l'*estàndard* (varietat lingüística neutra i comuna que redueix les diferències geogràfiques i socials, usada en els àmbits formals i semiformals), tot i que té característiques pròpies d'un llenguatge tècnic especialitzat.

Així, la demanda social perquè l'Administració sigui més propera a la ciutadania ha fet que el llenguatge administratiu hagi canviat molt en les darreres dècades i s'hagi fet més entenedor: actualment es fa servir un llenguatge més planer, que evita tant estructures complicades com tecnicismes innecessaris.

Una altra reivindicació social que ha recollit l'Administració és la de donar un tracte igualitari a tothom, la qual cosa suposa fer servir també un llenguatge neutre, amb què tothom s'hi pugui sentir inclòs. És dins aquesta reivindicació que s'ubica l'ús del llenguatge igualitari per part de l'Administració.

En el passat, ens podíem trobar formularis en què en l'espai per emplenar el nom només s'indicava la paraula *senyor*, o disposicions que es referien a *els metges i les infermeres*, o relacions de lloc de treball on només figurava en femení el lloc de *secretària*, termes que descrivien una determinada realitat de la societat en general en la qual les dones estaven pràcticament excloses de les relacions amb l'Administració.

**El tecnolècte administratiu no és només per a especialistes, sinó que l'ha de poder entendre tothom i afecta tota la ciutadania.**

**El llenguatge administratiu és no discriminatori i s'ha adaptat a una realitat social en què les dones tenen cada vegada més presència.**

Avui, usos com els anteriors s'han corregit, però són clarament insuficients perquè són poc representatius de la realitat, si acceptam la premissa que, encara que amb limitacions, una de les finalitats del llenguatge és tractar de reproduir la realitat.

Per aquest motiu, i no només per respondre a les reivindicacions del feminisme, el llenguatge de l'Administració s'ha adaptat a una realitat social en què les dones tenen cada vegada més presència.

A més, el fet que el llenguatge administratiu sigui un tecnolecte afavoreix que s'hi puguin introduir modificacions no espontànies mitjançant normativa, models de documents, guies i manuals, etc., que promoguin l'ús igualitari del llenguatge.

Finalment, convé recordar que expressions que ara ens semblen del tot naturals en els texts administratius com *el personal sanitari*, *la persona usuària* o *la ciutadania* no fa gaire provocaven cert rebuig perquè resultaven estranyes. I també cal tenir en compte que l'administratiu no és (ni vol ser) una reproducció del llenguatge comú. Per tant, és evident que algunes solucions que s'utilitzen en texts i documents administratius són de més difícil aplicació en altres tipus de texts i discursos.

## 2. Conciliació entre els postulats de la no-discriminació per raó de sexe i la gramàtica

És obvi que l'Administració ha de fer servir un llenguatge neutre i no sexista —tal com disposa la legislació que més endavant estudiarem amb detall—, però també ho és que els texts administratius han de respectar les normes gramaticals.

L'Administració ha de fer servir un llenguatge igualitari i, alhora, respectar la gramàtica.

Com es desprèn del títol que hem reservat a aquest apartat, per tal d'elaborar texts coherents i equilibrats, és necessari que les formes lingüístiques neutres i igualitàries s'acomodin al més naturalment possible a l'estructura de la llengua. De fet, les obres considerades com a referents en l'establiment de criteris d'ús a favor del llenguatge igualitari —algunes de les quals veurem al final del mòdul— són fruit de l'aportació conjunta, en més o menys mesura, de lingüistes i d'especialistes en la qüestió del gènere.

Les obres que són un referent en l'establiment dels criteris de redacció a favor del llenguatge igualitari tenen la participació conjunta d'especialistes en llengua i en igualtat de gènere.

S'ha de dir que la legislació, tant la supranacional com l'estatal i l'autonòmica, insta les administracions a eliminar el sexisme en l'idioma, a visibilitzar les dones, a evitar l'androcentrisme, etc., perquè considera que no aconseguir aquestes fites representa un obstacle per a la igualtat entre dones i homes.

Per això, les disposicions al·ludides sovint condemnen explícitament determinats usos com fer servir la paraula *home* per referir-se als dos sexes o l'abús del masculí com a genèric, usos que sabem que són correctes gramaticalment i que, des d'aquest punt de vista, no es consideren sexistes, sinó propis del sistema lingüístic.

Així, la màxima autoritat lingüística en l'àmbit del català, l'Institut d'Estudis Catalans (IEC), en la *Gramàtica de la llengua catalana* s'ha pronunciat considerant que, en l'oposició de gènere, el masculí és el *no marcat* (perquè no té marques formals), mentre que el femení és el *marcat* (perquè té marques específiques).

Les formes masculines són no marcades respecte a les femenines i, per això, formalment, les masculines en molts casos no tenen cap marca explícita de gènere [...].

(*Gramàtica catalana de l'IEC*)

Més amunt s'ha apuntat que el masculí és, formalment, el terme no marcat de l'oposició de gènere, i que, per això, no presenta en molts casos cap marca explícita de gènere, enfront del femení, que habitualment porta la marca *-a* (*-e-* en les formes de plural). Aquestes diferències formals tenen una correlació semàntica en el cas dels noms en què el gènere estableix oposicions de sexe. El caràcter semànticament no marcat del masculí es pot constatar en el valor extensiu d'aquest gènere en contextos plurals o genèrics. Efectivament, un nom masculí plural, com *els avis* o *els llops*, pot designar un grup integrat per mascles i femelles: *La Dolors encara té vius tots quatre avis; Els llops van desaparèixer dels nostres boscos a finals del segle XIX. I el llop es pot referir genèricament a tots els membres de l'espècie: El llop és un animal carnívor.* Un nom femení (com *les àvies*, *les llobes* o *la lloba*), en canvi, ha de fer referència necessàriament a un grup de femelles (*Les àvies de l'Oriol van a portar-lo a col·legi una setmana cadascuna; Les llobes que tenen llobatons els defensen a mort; La lloba té un fort instint maternal, que ha inspirat llegendes com la dels bessons Ròmul i Rem*).

(Gramàtica catalana de l'IEC)

Igualment, la Universitat de les Illes Balears (UIB), que segons la normativa autonòmica és la institució oficial de consulta respecte a la llengua catalana a les Illes Balears, s'expressa en el mateix sentit que l'IEC, com no podia ser d'altra manera.

Algunes propostes formulades sobre el gènere gramatical, el denominat *llenguatge no sexista*, es basen en una encomiable voluntat de reflectir la igualtat entre homes i dones, però es formulen a partir d'un coneixement insuficient del funcionament de les estructures lingüístiques, per la qual cosa descansen sobre nocions científiques falses. En efecte, la ciència lingüística, basant-se en el concepte de *marca*, deixa ben establert que la llengua catalana i les altres llengües romàniques tenen un sistema gramatical en què la categoria del gènere constitueix una oposició en què un dels dos gèneres funciona regularment com a terme no marcat quant al sexe (l'anomenat *masculí*) i l'altre com a terme marcat (l'anomenat *femení*). Les prevencions contra el gènere no marcat venen del fet que aquest gènere ha estat anomenat tradicionalment *masculí*, una convenció terminològica que en el parlar corrent i en l'àmbit de la lingüística es manté pel pes del costum, però que no lleva al gènere dit *masculí* la seva naturalesa de categoria comuna sempre que hom es refereixi a persones el sexe de les quals no es vulgui especificar.

(Declaració sobre el gènere gramatical. Departament de Filologia Catalana i Lingüística General de la UIB)

Per la seva banda, la Reial Acadèmia de la Llengua Espanyola (RAE), que és la màxima autoritat lingüística pel que fa al castellà, coincideix amb el criteri de l'IEC i la UIB, i així ho expressa en la *Nueva gramática de la lengua española*. La coincidència és lògica perquè ambdues llengües comparteixen un mateix sistema pel que fa al tractament del gènere.

**Tant l'IEC com la RAE consideren el masculí el gènere *no marcat*, és a dir, sense marques formals.**

El género no marcado en español es el masculino, y el género marcado es el femenino. [...] la expresión *no marcado* alude al miembro de una oposición binaria que puede abarcarla en su conjunto, lo que hace innecesario mencionar el término marcado. En la designación de seres animados, los sustantivos de género masculino no solo se emplean para referirse a los individuos de ese sexo, sino también —en los contextos apropiados—, para designar la clase que corresponde a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos [...].

(*Nueva gramática de la lengua española*)

No obstant l'anterior, la *Nueva gramática* recull l'ús de formes dobles (en masculí i en femení) en determinats àmbits formals i oficials, entre els quals hi ha el del llenguatge administratiu,

però el qualifica d'«innecessari», llevat de contextos molt concrets en què és dubtós que el terme en masculí genèric faci referència a homes i a dones. En aquest darrer cas, proposa algunes solucions per a la inclusió d'ambdós gèneres.

En el lenguaje de los textos escolares, en el periodístico, en el de la política, en el administrativo y en el de otros medios oficiales, se percibe una tendencia reciente [...] a construir series coordinadas constituidas por sustantivos de persona que manifiesten los dos géneros: *a todos los vecinos y vecinas; la mayor parte de las ciudadanas y de los ciudadanos; la voluntad de los peruanos y las peruanas* [...].

Esta doble mención se ha hecho general en ciertos usos vocativos en los que el desdoblamiento se interpreta como señal de cortesía: *señoras y señores, amigas y amigos*, etc., acaso por extensión de la fórmula *damas y caballeros*, que coordina los dos miembros de una oposición heteronímica. Exceptuados estos usos, el circunloquio es innecesario cuando el empleo del género no marcado es suficientemente explícito para abarcar a los individuos de uno y otro sexo, lo que sucede en gran número de ocasiones [...].

[...] el contexto puede no dejar suficientemente claro, en casos muy específicos, que el masculino plural comprende por igual a los individuos de ambos sexos. Una opción posible es acudir en ellos a las fórmulas desdobladas [...]. Otra opción es especificar la doble mención en alguna apostilla o mediante un modificador restrictivo que aclare la extensión del grupo nominal [...].

Existen otros recursos gramaticales similares. El desdoblamiento es necesario cuando la estructura sintáctica de la oración pone de manifiesto que se habla de dos grupos diferentes de individuos.

(Nueva gramática de la lengua española)

En definitiva, a l'hora de redactar texts de l'Administració, les persones que hi treballam estam obligades a conciliar les propostes per a l'ús d'un llenguatge igualitari amb la teoria gramatical del gènere, la qual cosa no resulta senzilla; com tampoc no ho és, en general, elaborar texts que respectin sempre els principis del llenguatge administratiu (precisió, claredat i concisió). Per tant, és innegable la dificultat que tot això representa per al personal de l'Administració.

**Escriure texts precisos, clars i concisos, que siguin correctes gramaticalment i presentin formes igualitàries no és una tasca fàcil.**

Aquesta dificultat s'incrementa quan veim que les solucions que proposen guies i manuals per a l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu no es poden aplicar de manera sistemàtica en tots els texts i documents. Ben al contrari, solucions que poden ser vàlides per a determinats escrits seran inaplicables en d'altres i haurèm de saber destriar les opcions més adequades per a cada situació.

**Les solucions que es proposen per fer servir un llenguatge igualitari no es poden aplicar de manera sistemàtica. Segons el tipus de text, hi haurà opcions més vàlides que d'altres.**

Així, d'una banda, convé defugir determinats excessos i tenir present que és impossible, per la mateixa estructura de la llengua, que el criteri d'usar formes considerades no discriminatòries afecti tots els elements que integren la dita estructura.

I, de l'altra, s'ha de recordar que les administracions han de complir el contingut de les disposicions que dicten, i la normativa vigent és prou explícita en aquesta matèria. Per

tant, en l'àmbit de l'Administració, s'ha de fer servir un llenguatge tan neutre com sigui possible. Aquesta pràctica no es pot restringir únicament als organismes que estan més vinculats a la igualtat de gènere, perquè l'àmbit d'aplicació de la normativa que la regula afecta tota l'estructura administrativa.

També és fonamental mantenir la coherència, fins allà on sigui possible, durant tot el text. Si es redacta un text amb la intenció d'utilitzar-hi formes desdoblades i inclusives, aquesta decisió ha d'oobeir a un plantejament global i homogeni, és a dir, s'ha d'aplicar el mateix criteri des del començament fins al final, encara que resulta difícil mantenir el mateix estil en tots els casos.

Per això, moltes vegades la complexitat de mantenir el criteri d'usar formes no discriminatòries de manera sistemàtica dictamina la conveniència o no d'aplicar determinades opcions al text en conjunt.

Potser el que ens pot ajudar més a redactar texts en un estil igualitari és tenir en compte, ja de bon començament, aquesta mateixa perspectiva com un element més del text i no com un fet accessori que ja decidirem com aplicar.

Més endavant, en referir-nos al tractament que dona el *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears* a la igualtat de gènere, aprofundirem en aquests aspectes relacionats amb la conciliació entre la no-discriminació i la gramàtica.

**S'ha de mantenir la coherència durant tot el text i fer-ne un plantejament global del contingut i la finalitat per decidir l'ús de formes desdoblades i inclusives.**



## II. NORMES I PUBLICACIONS SOBRE L'ÚS DEL LLENGUATGE IGUALITARI A L'ADMINISTRACIÓ

### 1. Introducció

El feminisme contemporani, que queda inaugurat amb les protestes dels anys seixanta del segle passat i perdura fins avui, ha estat el moviment que ha impulsat amb més força l'ús d'un llenguatge igualitari per part de les administracions. La darrera onada del feminisme es caracteritza tant per lluitar contra la visió paternalista de la dona com contra la dona concebuda com a estereotip sexual en els mitjans de comunicació, l'art i la publicitat, i considera l'erradicació del sexisme lingüístic una de les seves reivindicacions clau.

**El feminisme contemporani reivindica l'erradicació del sexisme lingüístic.**

A més, la concepció del llenguatge no només com a eina de comunicació sinó també com a producte social i històric, que condiona el nostre pensament i la nostra visió del món, també ha pesat molt a l'hora de voler modificar els usos discriminatoris que pot transmetre.

També ha ajudat a estendre l'ús del llenguatge igualitari l'exigència ciutadana perquè les normatives estiguin redactades de manera entenedora. Els principis del Plain English Movement, sorgit als Estats Units els anys setanta, que propugna l'ús d'un llenguatge planer que permeti comprendre fàcilment els texts i eviti les estructures complicades, va contribuir al fet que les administracions es replantejassin altres aspectes del llenguatge que utilitzaven, entre els quals hi ha el sexisme.

Així doncs, la legislació, relativament recent, per afavorir un llenguatge no discriminatori en els texts jurídics, administratius i institucionals no es pot deslligar de la voluntat dels estats i les administracions per donar un tracte igualitari a la ciutadania en tots els àmbits i per fer-se més propers a les persones, que fins poc temps abans havien anomenat simplement *administrats*.

**La ciutadania reclama una administració més propera i igualitària.**

Per tot això, des de la darrerria del segle xx, trobam legislació referent al llenguatge emprat pels organismes públics perquè sigui igualitari i inclusiu, cosa que ha fet que també es promogui aquest ús en molts altres àmbits, especialment en el laboral.

A hores d'ara, gairebé totes les institucions supranacionals, europees, estatals, autonòmiques i, fins i tot, locals s'han preocupat de dictar disposicions per promoure l'ús d'un llenguatge igualitari en el seu si. Així mateix, tenim a l'abast un gran nombre de publicacions —sorgides d'aquestes institucions— que traslladen a la pràctica dels texts i documents els criteris per emprar un llenguatge igualitari.

**Actualment, la majoria d'administracions de tots els àmbits disposa de normativa i publicacions que promouen l'ús del llenguatge igualitari.**

Hi ha tot un seguit d'idees que es repeteixen en la normativa sobre la matèria: fer visible la dona, evitar el tracte asimètric d'homes i dones, eliminar el llenguatge androcèntric, etc. No obstant això, entre aquests principis no s'hi solen incloure directrius clares sobre quins usos lingüístics concrets s'han d'evitar i quins s'han de fer servir.

Per aquest motiu, amb la finalitat de traslladar a la pràctica les directrius esmentades i exemplificar-les, les administracions han publicat guies i materials que desenvolupen l'estil inclusiu i igualitari, i així mateix aporten solucions a usos considerats *inadequats*, amb l'objectiu —aconseguit amb més èxit o menys— de facilitar l'aplicació del que estableix la norma jurídica sense que entri en contradicció amb la norma gramatical.

Actualment és ja indiscutible que les persones que treballen a l'Administració han de tenir present la normativa dictada en matèria d'igualtat entre dones i homes, perquè afecta directament la redacció dels texts i documents administratius.

**La normativa sobre llenguatge igualitari afecta directament la redacció de qualsevol text i document de l'Administració.**

En aquest mòdul intentarem fer un repàs a la legislació en la matèria sense pretendre que sigui totalment exhaustiu, però amb la voluntat de comentar les normes que han estat més significatives a l'hora de promoure el llenguatge igualitari i d'extreure'n els principis que s'apliquen en els texts i documents de l'Administració.

Igualment, esmentarem algunes obres que són referència en la qüestió del llenguatge igualitari tant en el panorama estatal com autonòmic, i en les quals es faciliten criteris lingüístics per redactar d'acord amb formes neutres i inclusives.

A la vegada, en un nivell més proper i immediat, analitzarem l'apartat que dedica a la no-discriminació per raó de sexe el *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears*.

## 2. Normativa i obra sobre llenguatge igualitari<sup>1</sup>

### A) MARC INTERNACIONAL

#### *Organització de les Nacions Unides (ONU)*

La Declaració i Plataforma per a l'Acció de Beijing és una resolució adoptada l'any 1995 per l'Organització de les Nacions Unides (ONU) amb l'objectiu fonamental de promoure la igualtat entre dones i homes. Si bé no fa cap referència explícita al llenguatge no sexista, sí que incideix en la necessitat d'eliminar la imatge estereotipada de les dones que poden oferir tant els mitjans de comunicació com les institucions.

La Declaració i Plataforma per a l'Acció de Beijing incideix que s'ha d'eliminar la imatge estereotipada de les dones.

De fet, és a partir de la Plataforma de Beijing que la Unió Europea incorpora la *transversalització de gènere* entre els seus principis. Així, l'article 3 del Tractat de la Unió Europea de l'any 2016 estableix que la Unió fomenta la igualtat entre dones i homes.

El concepte de *transversalització* suposa que la perspectiva de la igualtat de gènere s'ha incorporat en totes les polítiques i en totes les actuacions de la macroorganització europea. En resum, aconseguir la igualtat entre l'home i la dona s'ha convertit en un objectiu bàsic de la Unió.

#### UNESCO

En la 24a reunió de la Conferència General de la UNESCO de 1987 s'aprova la Resolució 14.1, en la qual es recomana «adoptar, en la redacció de tots els documents de treball de l'Organització, una política encaminada a evitar, en la mesura que es pugui, l'ús de termes que es refereixin explícitament o implícitament a un sol sexe, llevat que es tracti de mesures positives a favor de la dona».

L'any 1987 la UNESCO recomana evitar en els documents termes que es refereixin només al sexe masculí.

En la mateixa línia, la Resolució 109, aprovada el 1989 per la Conferència General de la UNESCO en la 25a reunió, convida a «b) continuar elaborant directrius sobre l'ús d'un vocabulari que es refereixi explícitament a la dona i promoure'n la utilització en els estats membres, i c) vetlar pel respecte d'aquestes directrius en totes les comunicacions, publicacions i documents de l'Organització».

<sup>1</sup> En aquest apartat s'hi esmenten normes i disposicions que es renoven i s'actualitzen periòdicament, per la qual cosa és possible que en el moment de fer la lectura no estiguin actualitzades totes les referències.

Mentrestant, l'any 1991 s'elabora un fullet amb pautes o recomanacions per a la utilització d'un llenguatge no sexista a la UNESCO. Com a conseqüència de la bona acollida d'aquesta publicació, que inicialment només afectava el francès i l'anglès, s'adapta a diferents llengües.

Pel que fa a la llengua catalana, el 1992 la institució UNESCOCAT Centre UNESCO de Catalunya —actualment, CATESCO—, amb el suport de la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya, publica el document titulat *Recomanacions de la UNESCO per a un ús no sexista del llenguatge*, que continua sent plenament vigent tot i els anys transcorreguts i s'ha convertit en un material de referència per a qualsevol institució a l'hora de promoure l'ús del llenguatge inclusiu.

Més endavant, entre el 1991 i el 1993, la Conferència General va adoptar directrius que exigeixen l'ús de redaccions que es refereixin clarament als dos sexes i, cada vegada que sigui possible, l'ús de l'expressió «drets de la persona».

Totes aquestes accions i decisions confirmen l'interès de la UNESCO per la igualtat de gènere i, concretament, la forta sensibilització amb el llenguatge igualitari, atès que, tal com s'afirma en les mateixes *Recomanacions*, el llenguatge no és només una eina de comunicació, sinó també un instrument que condiciona el pensament humà i determina la nostra visió del món.

**Les *Recomanacions de la UNESCO per a un ús no sexista del llenguatge* (1992) són un material de referència encara vigent.**

Potser hi ha qui pensa que intentar alliberar el llenguatge de certs usos lingüístics sexistes equival a passar l'arada davant els bous, ja que el llenguatge, que reflecteix els prejudicis sexistes acumulats durant generacions, no canviarà fins que la igualtat de les dones amb els homes no se sancioni realment a la pràctica i, conseqüentment, els prejudicis sexistes que transmet el llenguatge vagin desapareixent progressivament. No obstant això, malgrat la dimensió conservadora que té i la càrrega tradicional que arrossega, el llenguatge, per la seva relació estreta amb el pensament, pot canviar gràcies a l'acció educativa i cultural, i influir positivament en el comportament humà i en la nostra percepció de la realitat.

*(Recomanacions de la UNESCO per a un ús no sexista del llenguatge)*

## Referències declaratives en fòrums i organitzacions supranacionals

En la Conferència Mundial sobre Drets Humans organitzada per Nacions Unides a Viena el juny de 1993, el Fòrum de les Organitzacions No Governamentals (amb més de mil organitzacions d'aquest tipus) va adoptar una recomanació que insistia a eliminar qualsevol parcialitat a favor d'un sexe o altre i a substituir l'expressió *drets de l'home* per *drets humans* o *drets de les persones*.

### B) MARC DE LA UNIÓ EUROPEA

En l'àmbit europeu, a banda del principi sobre igualtat de gènere establert en el Tractat de la Unió Europea, la normativa més important aprovada a favor de l'ús del llenguatge igualitari és la Recomanació núm. R (90) 4, sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge, del Comitè de Ministres del Consell d'Europa (21 de febrer de 1990).

**El Comitè de Ministres del Consell d'Europa recomana als estats membres del mateix Consell l'eliminació del sexisme en el llenguatge.**

En aquest document, i basant-se en la Declaració sobre la igualtat entre dones i homes de 16 de novembre de 1988, el Comitè de Ministres recomana el següent als governs dels estats membres:

[...] que fomentin l'ús d'un llenguatge que reflecteixi el principi d'igualtat entre home i dona, i, amb aquest objecte, que adoptin qualsevol mesura que considerin útil amb aquesta finalitat:

1. Promoure la utilització, en la mesura que sigui possible, d'un llenguatge no sexista que tenguin en compte la presència, la situació i el paper de la dona en la societat, tal com ocorre amb l'home en la pràctica lingüística actual.
2. Fer que la terminologia emprada en els texts jurídics, l'Administració pública i l'educació estigui en harmonia amb el principi d'igualtat de sexes.
3. Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

En definitiva, aquesta Recomanació insta els estats membres a eliminar el sexisme en l'idioma, perquè el considera un obstacle per a la igualtat entre dones i homes. A més, apunta un argument que serà molt repetit en les guies per aplicar el llenguatge igualitari: la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí per als dos sexes.

[...] l'ús del gènere masculí per designar les persones d'ambdós sexes, en el context de la societat actual, genera una incertesa quant a les persones, homes o dones, referides. Una de les raons d'aquesta ambigüitat és que l'ús exclusiu de la paraula *home* per referir-se a homes i dones estableix una jerarquia entre els dos sexes.

[...] el sexisme que impregna el llenguatge en ús en alguns dels estats membres del Consell d'Europa —establint la preeminència del masculí sobre el femení— és un obstacle a la igualtat entre homes i dones.

Hi ha altres disposicions d'institucions europees que també s'han preocupat per fomentar el llenguatge igualitari en l'àmbit europeu, com s'indica a continuació.

Altres disposicions d'institucions europees també fomenten l'ús del llenguatge igualitari.

### *Parlament Europeu*

L'Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, aprovat per la decisió del Grup d'Alt Nivell sobre Igualtat de Gènere i Diversitat de 13 de febrer de 2008, és prou clar en manifestar que «La utilització d'un llenguatge no sexista és quelcom més que un assumpte de correcció política. El llenguatge influeix poderosament en les actituds, el comportament i les percepcions. El Parlament com a institució dona suport plenament al principi d'igualtat de gènere, i el llenguatge que utilitza ha de reflectir aquest fet».

Com es pot comprovar en el fragment citat anteriorment, hi ha una interpel·lació directa al Parlament Europeu perquè s'hi utilitzi el llenguatge igualitari.

### *Consell d'Europa*

L'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2018-2023 del Consell d'Europa reconeix que assolir la igualtat entre l'home i la dona és fonamental per complir la missió d'aquesta institució. Segons l'Estratègia, prevenir els estereotips de gènere i el sexisme i lluitar-hi en contra és un objectiu estratègic del Consell d'Europa, per a la qual cosa es proposa tractar el llenguatge sexista a partir de la Recomanació núm. R (90) 4 ja esmentada.

Així mateix, la Recomanació CM/Rec(2019)1 del Comitè de Ministres als estats membres per prevenir i combatre el sexisme, adoptada el 27 de març de 2019, inclou un apèndix amb mesures per evitar el sexisme, entre les quals s'inclou un apartat dedicat al llenguatge i les comunicacions.

El llenguatge i la comunicació són components essencials de la igualtat de gènere i «no han de consagrar l'hegemonia del model masculí». La comunicació no estereotipada és una bona forma d'educar, sensibilitzar i prevenir comportaments sexistes. Aquesta comunicació inclou l'eliminació d'expressions sexistes, l'ús del femení i el masculí o les formes de gènere neutre per a càrrecs, l'ús del femení i el masculí o les formes de gènere neutre en dirigir-se a un grup, la diversificació de la representació de dones i homes, i la garantia de la igualtat entre tots dos en les representacions visuals o de qualsevol altre tipus.

Les al·lusions a la pràctica efectiva del llenguatge igualitari són evidents, però la Recomanació CM/Rec(2019)1 encara va més enllà i convida els governs, d'una banda, a fomentar la

utilització del llenguatge igualitari, i, de l'altra, a revisar tot el corpus legislatiu i normatiu de cada estat membre per adaptar-lo a un estil neutre i inclusiu.

II.A.1. Reforçar i aplicar les recomanacions existents del Comitè de Ministres del Consell d'Europa als estats membres, incloses la Recomanació núm. R (90) 4 sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge, i la Recomanació CM/Rec(2007)17 sobre les normes i els mecanismes d'igualtat entre homes i dones, que subratlla que «les accions dels Estats membres han de tenir com a objectiu el foment d'un llenguatge no sexista en tots els sectors, en particular, en el sector públic».

II.A.2. Fer una revisió sistemàtica de totes les seves lleis, reglaments, polítiques, etc., per detectar el llenguatge sexista i el recurs a assumpcions i estereotips basats en el gènere, amb la finalitat de substituir-los per terminologia amb perspectiva de gènere. Les bones pràctiques en aquest sentit inclouen l'elaboració de manuals pràctics de llenguatge i comunicació no sexista i sense estereotips de gènere per al seu ús en documents de l'Administració pública.

El document en qüestió també esmenta les diferents recomanacions que ha anat fent sobre la matèria el Comitè de Ministres als estats membres: Recomanació CM/Rec(2007)13, relativa a la integració de la dimensió de gènere en l'educació; Recomanació CM/Rec(2007)17, sobre les normes i els mecanismes d'igualtat entre homes i dones; Recomanació CM/Rec(2013)1, sobre igualtat de gènere i mitjans de comunicació, i Recomanació CM/Rec(2017)9, sobre la igualtat de gènere en el sector audiovisual.

### C) MARC ESTATAL

Fins a finals dels anys vuitanta i principis dels noranta del segle passat, no trobam que l'Estat espanyol reguli normativament l'ús del llenguatge igualitari.

Primerament, l'any 1988 el Ministeri d'Educació i Ciència va publicar les *Recomendaciones para el uso no sexista de la lengua*, que, encara que no fos un text normatiu, esdevingué una primera passa de les institucions espanyoles per afavorir l'ús d'un llenguatge igualitari.

Així mateix, reflectint una tendència general que es preocupa especialment per fomentar l'ús del llenguatge inclusiu en l'àmbit professional, la primera norma significativa aprovada a Espanya va ser l'Ordre de 22 de març de 1995 per la qual s'adequa la denominació dels títols acadèmics oficials a la condició masculina o femenina dels qui els obtenguin.

L'Ordre de 22 de març de 1995 consensua els criteris de la RAE i l'Institut de la Dona estatal per adaptar la denominació dels títols acadèmics al gènere femení.

Aquesta norma, que afecta tant la redacció en castellà com en qualsevol altra llengua oficial de l'Estat, reconeix la importància decisiva del llenguatge «en la formació de la identitat social de les persones i en les seves actituds» i

expressa l'objectiu clar d'«evitar discriminacions per raó de sexe i de representar adequadament les dones».

A més, a l'hora de redactar la norma esmentada, el Ministeri d'Educació i Ciència va sol·licitar assessorament en aquest tema tant a la Reial Acadèmia Espanyola de la Llengua (RAE), que va emetre un dictamen sobre com s'havien de feminitzar els títols, com a l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats:

Por ello, y en su ánimo de reunir los elementos de juicio necesarios, el Ministerio de Educación y Ciencia recabó el pronunciamiento de la Real Academia Española sobre la procedencia en el orden gramatical de tal adecuación en la expedición de los títulos académicos y, en su caso, qué denominación habría de corresponder a cada uno en género femenino. La alta Institución, en el dictamen emitido al efecto, se muestra favorable a la feminización de los títulos, si bien llama la atención sobre el distinto grado de uso de las voces femeninas, mostrándose partidaria de mantener inalterado el uso de aquellas denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino.

A su vez, el Instituto de la Mujer ha expresado su opinión favorable a la adecuación que con esta norma se pretende, considerando aconsejable utilizar con el criterio más amplio posible los recursos que la propia lengua posee.

Sobretot per les afirmacions que hi ha en el dictamen relacionades amb la feminització de títols acadèmics, i no tant per allò que s'hi regula, convé tenir en consideració l'Ordre de 22 de març de 1995 a l'hora de fer referència a la regulació del llenguatge igualitari en l'ordenament jurídic espanyol.

Tanmateix, no és fins a l'any 2007 que una llei orgànica recull la voluntat de l'Estat espanyol d'implantar el llenguatge igualitari en l'àmbit administratiu. Així, cal destacar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que qualifica de *transversal* el principi d'igualtat de tracte entre ambdós sexes i, per això, considera que és aplicable en tota l'esfera pública, com veurem en els paràgrafs següents.

Per al cas que ens ocupa, l'article 14.11 de la Llei orgànica 3/2007 estableix, com un dels criteris d'actuació dels poders públics, «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».

**La Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva d'homes i dones estableix com un criteri d'actuació dels poders públics la implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu.**

En altres articles d'aquesta Llei, concretament en el 28, sobre la societat de la informació, i en el 37 i 38, dedicats a la Corporació RTVE i a l'Agència EFE, respectivament, també es fa incidència en el fet que s'ha de garantir l'ús d'un llenguatge no sexista, però aquesta vegada per part dels mitjans de comunicació.



Per la seva banda, en l'àmbit específic de la funció pública, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, preveu que les administracions públiques hagin d'elaborar i aplicar plans d'igualtat per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquests plans aborden la qüestió de la comunicació i el llenguatge igualitari.

Una altra via per la qual l'Estat espanyol ha fomentat la igualtat entre dones i homes ha estat la creació d'òrgans que l'afavoreixin.

Així, l'any 1983, mitjançant la Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'organisme autònom Institut de la Dona, va néixer aquest ens —actualment, Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats—, amb la finalitat primordial de promoure i fomentar les condicions que possibilitin la igualtat social d'ambdós sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural, econòmica i social.

És interessant destacar que a la pàgina web de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats (<https://www.inmujer.gob.es>) hi ha publicat el document *Guías para el uso no sexista del lenguaje*<sup>2</sup>, que és un recull complet i exhaustiu —dividit per àmbits i matèries— de guies que han anat elaborant diferents administracions i institucions públiques entorn del llenguatge igualitari. A més, la compilació inclou algunes referències a guies publicades en les altres llengües oficials de l'Estat diferents del castellà, com és el cas de la llengua catalana.

I, en el cas concret del llenguatge no sexista, s'han creat òrgans encarregats de fer estudis i propostes per erradicar el sexisme lingüístic. Amb aquest objectiu, l'any 1994 es va constituir la Comissió Assessora sobre Llenguatge (Comissió Nombra, acrònim de la seqüència «No Omitas Mujeres, Busca Representaciones Adecuadas»). Aquesta Comissió —formada, entre d'altres, per lingüistes— es creà amb la finalitat d'assessorar l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats en matèria de llenguatge igualitari.

Des de llavors ha reflexionat sobre els usos sexistes del llenguatge i ha aportat les seves investigacions a través d'una

**L'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats, creat l'any 1983, ha publicat la recopilació *Guías para el uso no sexista del lenguaje*, que conté una extensa llista de guies editades sobre llenguatge igualitari, incloent-hi algunes de les que s'han fet per al català.**

**La Comissió Nombra, que assessora l'Institut de la Dona en matèria de llenguatge igualitari, ha publicat recomanacions sobre l'ús del llenguatge igualitari en diferents àmbits i sectors.**

<sup>2</sup> En el capítol següent d'aquest mòdul 1, titulat «Enllaços i materials d'interès sobre llenguatge igualitari», hi ha la referència completa i la possibilitat de consulta tant d'aquesta publicació com d'altres que s'esmentaran al llarg de l'apartat actual.

col·lecció de publicacions i estudis. L'obra més coneguda de totes, i que es reedita amb relativa freqüència, és *Nombra en femenino y en masculino*. Aquesta publicació ha estat un model per a guies posteriors i ofereix propostes concretes per evitar el sexisme lingüístic.

Però aquest manual només és el primer número d'una col·lecció de set guies elaborades per la Comissió Nombra, sota el nom de «Lenguaje», que conté recomanacions sobre llenguatge inclusiu en àmbits diversos com el de la justícia, la salut o l'esport, així com un recull sobre la formació del femení i el masculí en noms d'oficis, càrrecs i professions; fins i tot, la col·lecció s'endinsa en el món d'Internet i les xarxes socials mitjançant l'obra *Nombra.en.red. En femenino y en masculino*.

Com veim, la tasca de Nombra és molt significativa i, a més, no només se centra a analitzar el llenguatge sexista de les institucions públiques, sinó que també estudia l'ús social de la llengua per tal de canviar-lo. Amb aquest objectiu, va fer una revisió sistemàtica del *Diccionario de la Real Academia Española* (DRAE) amb vista a l'edició de l'any 2000.

No obstant això, el DRAE no va recollir la majoria de les recomanacions de Nombra. De fet, és prou conegut que moltes de les propostes que s'han fet en guies de llenguatge igualitari publicades per les administracions no han estat ben rebudes per les acadèmies de la llengua en general, i la Reial Acadèmia Espanyola i l'Institut d'Estudis Catalans no en són una excepció.

Endemés, la Llei orgànica 3/2007 esmentada més amunt preveu l'aprovació periòdica d'un pla estratègic d'igualtat d'oportunitats per assolir la igualtat i evitar la discriminació entre sexes. En aquest sentit, el IV Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (Ministeri de Treball i Assumptes Socials, Institut de la Dona, 2003-2006) va recollir precisament la revisió del DRAE com un objectiu i una actuació específics: «Promoure instruments per a la correcció del llenguatge sexista i elaborar propostes per a les noves edicions del DRAE».

I, encara en el context de la relació entre l'autoritat acadèmica i la pràctica d'un estil de llenguatge neutre i igualitari, el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2014-2016, del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, inclou la mesura següent dins l'objectiu específic del foment d'accions de sensibilització i formació: «Creació d'un grup de treball, amb participació de representants de l'àmbit

Entre els objectius dels plans d'igualtat aprovats per les administracions públiques hi figura la pràctica del llenguatge igualitari, una tasca per a la qual es demana la participació de l'autoritat acadèmica.

universitari (instituts de gènere) i de la RAE, per aprofundir i consensuar criteris en l'àmbit del llenguatge no sexista».

També en la línia de fomentar la igualtat, i en el marc de la Llei orgànica 3/2007, el Consell General del Poder Judicial disposa de la Comissió d'Igualtat, que té l'encàrrec d'assessorar el Ple d'aquest Consell General en l'exercici efectiu del principi d'igualtat i elaborar informes sobre impacte de gènere. Alhora, la Comissió d'Igualtat vetla per l'aplicació de les normes mínimes sobre llenguatge inclusiu en els serveis i les seccions del Consell General del Poder Judicial.

Per la seva banda, l'any 1990 el Ministeri per a les Administracions Públiques, en col·laboració amb el Ministeri d'Assumptes Socials i l'Institut de la Dona, va publicar el *Manual de estilo del lenguaje administrativo*, que té un capítol dedicat al tema de què tractam («Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje administrativo»). El manual considera que «el uso del masculino genérico tiene, desde el punto de vista social, un claro efecto de exclusión, de reforzamiento de estereotipos: la Administración aparece como un mundo del varón, en el que no solo quienes autorizan, certifican, adjudican... son hombres, sino también quienes declaran o solicitan, los denunciados, los propietarios, los infractores o los adjudicatarios».

**El Manual de estilo del lenguaje administrativo dedica un apartat al llenguatge no sexista.**

### *Àmbit catalanoparlant*

Finalment, pel que fa a l'àmbit territorial on es parla la llengua catalana, podem esmentar la publicació l'any 2011 de la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, elaborat per la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat i altres departaments i, també, amb la col·laboració de l'Institut Català de les Dones. Aquesta guia, tal com s'afirma en la presentació, «vol ser una eina que faciliti la consulta i la resolució de dubtes pel que fa a l'ús d'estratègies i recursos lingüístics en els textos de l'Administració pública».

**Tant la Generalitat de Catalunya com la Generalitat Valenciana disposen de guies d'ús del llenguatge igualitari a les administracions respectives.**

En l'origen d'aquesta publicació, cal assenyalar la tasca duita a terme pel Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades (GELA), integrada per lingüistes i professors universitaris, que l'any 2010 va organitzar la jornada «Visibilitzar o marcar». A partir d'aquí, es va constituir un grup de treball encarregat d'analitzar l'aplicació pràctica dels criteris del llenguatge igualitari, que derivà en el document Acord sobre l'ús no sexista de la llengua.

**El grup de lingüistes GELA promou estudis diversos per integrar de manera natural i equilibrada les propostes sobre llenguatge igualitari en la llengua catalana.**

Doncs bé, la *Guia d'usos no sexistes* desplega els principis generals sobre llenguatge igualitari establerts en l'Acord esmentat, tenint en compte que uns anys enrere, el 2005, la Generalitat de Catalunya, mitjançant la Secretaria de Política Lingüística i l'Institut Català de les Dones, ja havia publicat els seus criteris lingüístics sobre llenguatge inclusiu en l'opuscle *Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*.

Així mateix, hem de tornar a anomenar el grup GELA per destacar que a la pàgina web de la institució (<http://www.gela.cat>) hi ha disponible un apartat titulat «Repensar el gènere», en el qual hi ha una compilació de diversos articles i treballs, referits tant al català com al castellà, elaborats per lingüistes que analitzen l'aplicació pràctica del llenguatge igualitari des de la perspectiva d'integrar amb la màxima naturalitat les formes inclusives dins el sistema lingüístic.

Per la seva banda, la Generalitat Valenciana va publicar l'any 2009 el manual *Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge*, adreçada al personal que treballa en aquesta administració amb el doble propòsit d'evitar l'ús sexista en els documents administratius i resoldre dubtes en les alternatives lingüístiques proposades.

A més, la pàgina web de la Generalitat Valenciana ([www://gva.es](http://www.gva.es)) ofereix un apartat de compilació de guies i recursos de llenguatge inclusiu, mitjançant el qual s'accedeix, entre d'altres, als materials publicats per diverses institucions sobre aquesta qüestió.

## D) MARC AUTONÒMIC

### *Institucions i normativa*

Es pot dir que, en l'actualitat, totes les comunitats autònomes disposen tant d'organismes que específicament s'encarreguen, entre d'altres, de dictar pautes sobre el grau de sexisme en l'ús de la llengua, com de normativa mateixa per fomentar l'ús del llenguatge igualitari a les administracions.

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears no n'és una excepció i, en aquest sentit, s'han de destacar, d'una banda, la creació de l'Institut Balear de la Dona mitjançant la Llei 5/2000, de 20 d'abril, i, de l'altra, la publicació de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Així, l'Institut Balear de la Dona (IBD) té com a finalitats «elaborar i executar les mesures necessàries per fer efectius els principis d'igualtat de l'home i de la dona, impulsar i promoure la participació de la dona en tots els àmbits i eliminar qualsevol forma de discriminació de la dona a les Illes Balears».

Des del punt de vista de l'aplicació pràctica dels preceptes del llenguatge igualitari, cal dir que l'IBD ha elaborat una guia general titulada *Llenguatge per la igualtat. Guia general* i diversos manuals referits específicament als àmbits següents: l'Administració, els mitjans de comunicació, l'educació i l'empresa.

Per la seva banda, l'article 5 de la Llei 11/2016 esmentada disposa que «la perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en totes les polítiques dels poders públics de les Illes Balears», i afegeix que «en el procediment d'elaboració de les lleis i de les disposicions de caràcter general dictades, en el marc de les seves competències, per les administracions públiques de les Illes Balears, s'hi ha d'incorporar un informe d'avaluació d'impacte de gènere».

El mateix article acaba afirmant que «L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, a proposta de l'Institut Balear de la Dona, ha d'aprovar les directrius en què s'estableixin les pautes que s'han de seguir per dur a terme l'informe d'avaluació d'impacte de gènere».

Per tant, com veurem extensament en el mòdul 4, l'IBD s'encarrega de fer informes d'impacte de gènere sobre tota la normativa dictada per les diferents administracions. Aquests

**L'Institut Balear de la Dona ha publicat guies sobre l'ús del llenguatge igualitari en diversos àmbits i elabora informes d'impacte de gènere sobre normativa autonòmica. Els informes contenen un apartat dedicat a la revisió del llenguatge.**

informes contenen sempre un apartat dedicat a la revisió del llenguatge i constitueixen una eina amb la qual es pretén aconseguir un tractament igualitari de dones i homes en la normativa autonòmica.

Ja més específicament, l'article 3 de la Llei 11/2016 inclou com a *principi general* de la mateixa Llei «L'adopció de les mesures necessàries per fer un ús no sexista del llenguatge i, en tot cas, per evitar la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge».

La Llei 11/2016 considera com un *principi general* evitar l'ús sexista del llenguatge i la invisibilitat de les dones per mitjà del llenguatge.

Igualment, hem de destacar l'article 8 de la Llei 11/2016, intitulat «Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones i els homes». L'exposició de motius de la Llei ja indica que aquest article garanteix «un ús no sexista del llenguatge amb correcció i un tractament igualitari en els continguts i les imatges que s'usin en el desenvolupament de les polítiques». Com veim, mitjançant l'ús de l'expressió *amb correcció* podem interpretar que la Llei 11/2016 ja fa una referència expressa a la conciliació dels postulats de la no-discriminació per raó de sexe i la gramàtica.

Convé insistir, però, en la importància de l'article 8, perquè és molt clar quant a la promoció de la igualtat de gènere vinculada a l'ús del llenguatge i la imatge.

#### Article 8

##### Ús no sexista del llenguatge i imatge pública de les dones i els homes

1. Les administracions públiques de les Illes Balears han de garantir un ús no sexista del llenguatge. Els poders públics i els organismes, les entitats i les societats dependents d'aquests faran un ús no sexista del llenguatge en totes les seves comunicacions escrites, en l'atenció personal i en els mitjans de comunicació.
2. Les administracions públiques de les Illes Balears promouran que en tots els àmbits tant públics com privats es faci un ús no sexista del llenguatge.
3. Les administracions públiques de les Illes Balears han de reproduir una imatge plural, diversa i no estereotipada de les dones i els homes, tal com estableix la normativa vigent en matèria de publicitat audiovisual i de publicitat il·lícita.

Així doncs, la Llei 11/2016 defineix el marc d'actuació general de les administracions públiques de les Illes Balears quant a l'aplicació del llenguatge igualitari i, fins i tot, es refereix a la necessitat d'organitzar cursos sobre l'ús no sexista del llenguatge administratiu per al personal al servei de les administracions públiques (article 25).

A més, seguidament, la Llei va concretant el principi general consistent a evitar un ús sexista del llenguatge en diferents àmbits i sectors, com ara:

- Els materials didàctics que es facin servir en els centres educatius de les Illes Balears (article 28).
- Els convenis col·lectius que formin part del sector de l'ocupació (article 41).
- Els materials divulgatius que es facin servir en l'àmbit de la salut (article 50).
- Les programacions que emetin els mitjans de comunicació social (article 61).
- Els projectes que es desenvolupin en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació (article 63).

I, encara continuant amb la Llei 11/2016, s'ha de dir que en l'article 9 disposa que «l'Institut Balear de la Dona, amb la col·laboració de les conselleries corresponents i amb la participació dels consells insulars i de les entitats locals, i també dels agents socials i econòmics implicats o de les entitats i associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones d'arreu de les Illes Balears, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del pla estratègic d'igualtat de dones i homes, així com de fer-ne el seguiment i l'avaluació».

Actualment, és vigent el IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020 (pla autonòmic), que s'estructura en set eixos corresponents als principals àmbits d'actuació de les polítiques de gènere. En cada un d'aquests eixos s'hi fixen uns objectius i unes línies d'actuació per assolir-los; es planifiquen mesures concretes per implementar aquestes línies d'actuació, i, finalment, s'estableixen els organismes responsables, els col·laboradors i els indicadors del grau d'acompliment de les mesures.

Doncs bé, l'eix 7, titulat «Altres polítiques sectorials», inclou com a objectius i línies d'actuació el tractament del llenguatge igualitari i la imatge de les dones, enteses com a qüestions que afecten totes les administracions i la societat en general.

**El Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes actualment en vigor inclou com a objectius i línies d'actuació el tractament del llenguatge igualitari i la imatge de les dones.**

## 7. ALTRES POLÍTIQUES SECTORIALS

### Objectius i línies d'actuació:

[...]

7.3. Evitar el tractament sexista del llenguatge i de la imatge de les dones en els mitjans de comunicació.

7.3.1. Sensibilitzar els mitjans de comunicació, les empreses i la societat en general sobre el tractament no sexista del llenguatge i de la imatge.

7.3.2. Promoure la regulació del tractament de la imatge de les dones des dels diferents manuals d'estil i imatge dels mitjans de comunicació privats.

7.3.3. Cooperar amb els mitjans de comunicació de titularitat pública per fomentar una imatge real i igualitària de les dones.

[...]

7.6. Integrar la transversalització de gènere des de les diferents administracions de les Illes Balears de manera efectiva.

[...]

7.6.3. Reforçar la implementació dels informes d'impacte de gènere.

7.6.4. Vetllar per l'ús d'una imatge i llenguatge no sexistes en la comunicació institucional.

En la mateixa línia, cal destacar l'aprovació, per acord del Consell de Govern, del III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (serveis generals) 2021-2024, que té com a objectiu, entre d'altres, «fomentar la utilització del llenguatge i les imatges no sexistes» mitjançant l'organització d'accions formatives i de difusió del llenguatge no sexista, d'una banda, i el seguiment per a un ús de la imatge i el llenguatge igualitaris, de l'altra.

El II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes (període 2016-2019) ja incloïa com a eix d'actuació el tractament de la imatge i el llenguatge igualitaris, a part d'incidir en el foment de la formació com a via per difondre i utilitzar el llenguatge igualitari entre el personal empleat públic.

Així mateix, en relació amb l'anterior, hem d'indicar com a fet destacable que, en el marc del I Pla per a la Igualtat de Dones i Homes (període 2012-2015), es va dictar, l'any 2015, la Instrucció conjunta de la Direcció General de Funció Pública, Administracions Públiques i Qualitat dels Serveis, del Gabinet de la Presidència, de la Secretaria General de la Vicepresidència i Conselleria de Presidència i de l'Institut Balear de la Dona per la qual s'estableixen les pautes i les recomanacions per a una comunicació (imatge i llenguatge) no sexista en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

**La Instrucció conjunta sorgida del I Pla per a la Igualtat de Dones i Homes, que va referida tant al llenguatge com a la imatge, inclou la *Guia per a una comunicació no sexista*, editada en forma de fullet i que recull pautes per establir una comunicació igualitària.**

**Les recomanacions concretes de la guia sobre llenguatge igualitari han servit de referent per elaborar el nostre material didàctic.**



Aquesta Instrucció conjunta s'adreça inicialment a tot el personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, però també es considera un document per fomentar una comunicació no sexista en general.

D'acord amb l'objectiu primer de «combatre els estereotips sexistes en els continguts, les imatges i el llenguatge de la comunicació pública i la publicitat institucional», la Instrucció conjunta estableix «la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en la redacció de qualsevol norma, document administratiu o text o publicació que emani de l'Administració». I, concretament, quant al llenguatge, recull les particularitats següents:

### 3. [...]

- Tots els documents administratius, així com totes les actuacions internes i externes de caràcter administratiu, ordres del dia, convocatòries, informes, projectes i altra documentació anàloga, com els impresos, s'han de redactar seguint la *Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears* [...].
- Tots els rètols i els indicadors destinats a informar la ciutadania han de preveure l'ús igualitari del llenguatge i evitar la utilització del masculí com a genèric.
- Els estudis, els projectes i els treballs anàlegs que s'encarreguin han de seguir els criteris que es proposen en la *Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*.
- Els avisos, els anuncis públics, els fulletons, les publicacions i la publicitat de tota classe s'han de fer d'acord amb criteris d'igualtat i no poden contenir missatges ni imatges sexistes.
- La documentació que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears adreça a la resta d'administracions públiques i les comunicacions i les notificacions adreçades a persones físiques o jurídiques han de seguir les indicacions de la *Guia per a una comunicació no sexista*.

Com es pot comprovar, la Instrucció conjunta inclou, inicialment en forma d'annex, la *Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*, que conté pautes —referides tant al llenguatge com a la imatge— per establir una comunicació igualitària.

En sentit estricte, la guia, editada posteriorment en forma de fullet i que es va difondre durant el desenvolupament del II Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, recull tot un seguit de criteris i recomanacions relacionats amb l'aplicació del llenguatge igualitari que han servit de referent per elaborar aquest material didàctic.

## *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears*

Una fita important en el tractament del llenguatge igualitari dins el marc de l'Administració autonòmica és la publicació, l'any 2019, de la segona edició del *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears*, que dedica tot un apartat («La no-discriminació per raó de sexe») a la qüestió. La primera edició del *Llibre d'estil*, que data de l'any 2007, ja incloïa un apartat amb el mateix títol, però el fet que en l'edició actual s'abordi amb prou detall la no-discriminació aplicada al llenguatge demostra a la clara l'evolució i la importància que ha adquirit a tots els nivells el llenguatge igualitari.

**El *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears* dedica tot un apartat a tractar d'aspectes teòrics i pràctics del llenguatge igualitari en els texts i documents que genera l'Administració.**

En aquest sentit, hem de recordar que el *Llibre d'estil* és un manual aprovat per Acord del Consell de Govern de 24 de maig de 2019, i que té, com a objectiu central, fixar el model de llengua de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les entitats que en depenen.

EL LLIBRE D'ESTIL DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS és aplicable als texts escrits en català, en qualsevol suport, que generen els òrgans de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els ens i els organismes que en depenen.

(Introducció al *Llibre d'estil*)

I, concretament, és en el capítol que versa sobre els «Principis generals del llenguatge administratiu» on trobam les referències a la igualtat quant al model de llengua.

A l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, les persones que redacten texts, de tot tipus, han de tenir present que la no-discriminació per raó de sexe aplicada al llenguatge és una qüestió que avui en dia ha estat assumida per totes les administracions públiques.

(Apartat 3.1, part primera, del *Llibre d'estil*)

Així, en primer lloc, en l'apartat «La no-discriminació per raó de sexe», el *Llibre d'estil* exposa els tres enfocaments que hi ha en la qüestió del llenguatge igualitari:

- a) El de l'Institut Balear de la Dona i el Consell LGTBI.
- b) El del Consell Consultiu i els serveis jurídics de l'Administració.
- c) El de l'Institut d'Estudis Catalans, la Universitat de les Illes Balears i altres òrgans acadèmics.

Resumidament, els organismes inclosos en el primer grup defensen el criteri d'introduir, de manera sistemàtica, les anomenades formes lingüístiques no sexistes en els texts i documents, mentre que, en el cas dels altres dos grups —que

per al cas es poden unir en un de sol—, posen en pràctica el principi segons el qual el masculí és el gènere no marcat i, per tant, no és necessari ni oportú escriure repetidament la forma femenina de noms i càrrecs, atès que pot arribar a distorsionar el missatge.

Si bé es tracta de posicionaments antagònics, consideram que ha de ser possible una mínima conciliació d'ambdós postulats, ni que sigui perquè és inqüestionable allò que defensa cada part: la igualtat emparada en la normativa, d'una banda, i l'estructura de la llengua i el principi de claredat expositiva, de l'altra. Per això mateix té sentit que el *Llibre d'estil* estableixi el seu propi posicionament i, també, per això mateix s'ha elaborat el material didàctic *Llenguatge igualitari en els texts i documents de l'Administració 2.1*.

*Llibre d'estil: principi de claredat i precisió vs. principi d'oportunitat*

En conseqüència, una vegada coneguts els plantejaments de les dues teories oposades, el *Llibre d'estil* fa la seva proposta, que és també la base dels principis que s'apliquen en aquest material didàctic, com no podia ser d'altra manera tenint en compte que el manual d'estil estableix el model de llengua de l'Administració.

La proposta esmentada parteix d'una primera distinció entre escrits que tenen un referent conegut —i, per tant, no presenten problemes perquè les formes lingüístiques s'adapten al sexe de la persona destinatària— i escrits adreçats a un referent desconegut o plural —i en què, per tant, s'ha d'adoptar un criteri quant a l'ús del llenguatge igualitari.

A la pràctica, el *Llibre d'estil*, quan es tracta de texts amb referent desconegut o plural —els *decisius* en la problemàtica del gènere, segons s'ha vist—, parla de «recomanacions generals», perquè és el tipus d'indicacions que es poden donar en un aspecte d'estil com és l'ús de les formes lingüístiques no discriminatòries.<sup>3</sup>

Entre aquestes indicacions, se n'han de destacar dues de fonamentals per establir les pautes d'actuació a l'hora d'escriure un text i aplicar-hi els preceptes del llenguatge igualitari:

Tant el material didàctic *Llenguatge igualitari* com el *Llibre d'estil* proposen compatibilitzar l'ús de les formes femenines en els texts amb els principis que marca la gramàtica.

El material didàctic *Llenguatge igualitari* fa seves les recomanacions i les propostes que hi ha en el *Llibre d'estil* en relació amb l'ús del llenguatge igualitari en els texts i documents de l'Administració.

<sup>3</sup> És a dir, no es pot parlar en termes *absoluts* o, més concretament, en termes de *correcte-incorrecte*.

a) Valorar globalment el text que s'ha de redactar —és a dir, analitzar-ne la tipologia, la finalitat, les característiques...— i utilitzar-hi amb coherència les formes no discriminatòries. Cal ressaltar aquí el significat del mot *coherència*: d'una banda, s'ha de tenir en compte que la presència de formes amb gènere femení afecta altres elements lingüístics com ara articles, determinants, pronoms o adjectius; de l'altra, per la mateixa naturalesa de la llengua, s'ha d'assumir que és impossible l'ús sistemàtic de les formes no discriminatòries en tots els elements lingüístics.

Entre les recomanacions que fa el *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears*, s'hi inclou fer una valoració global del text per usar-hi amb coherència les formes de gènere femení.

b) Fer prevaldre els principis de claredat i precisió quan es tracti de texts de marcat caràcter juridicoadministratiu i, consegüentment, utilitzar-hi només les formes masculines —com a no marcades— per assegurar una interpretació inequívoca.

També aconsella fer servir el gènere masculí (no marcat) en texts de caire juridicoadministratiu en què prevalguin els principis de claredat i precisió.

Tal com s'afirma en el *Llibre d'estil*, a l'hora de decidir si fer servir o no les formes del llenguatge igualitari, convé tenir en consideració que en els texts de caràcter juridicoadministratiu hi preval el principi de claredat i precisió sobre qualsevol altre, la qual cosa justifica que només hi pugui figurar el gènere no marcat.

[...] si es redacta un text amb la intenció d'evitar formes considerades discriminatòries, aquesta decisió ha d'obeir a un plantejament global i homogeni, és a dir, s'ha d'aplicar el mateix criteri des del començament fins al final, independentment de la complexitat que pugui comportar. Moltes vegades aquesta mateixa complexitat determinarà la conveniència o no d'aplicar un determinat criteri global al text, al marge de les intencions inicials. Convé recordar que, en termes jurídics, el principi de claredat ha de prevaler sobre el d'oportunitat.

(Apartat 3.1, part primera, del *Llibre d'estil*)

[...] com que hi preval el principi de claredat davant el d'oportunitat, en texts de caire juridicoadministratiu (com ara propostes legislatives, disposicions administratives de caràcter general, actes administratius, contractes i texts jurídics extensos), és aconsellable —per raons d'eficàcia, simplicitat, llegibilitat i seguretat en la interpretació— usar el gènere masculí com a no marcat.

(Apartat 3.1, part primera, del *Llibre d'estil*)

D'altra part, en un àmbit més general i comú, i un cop fet l'estudi tant del tipus de text que tenim al davant com de la finalitat que persegueix, podem executar el principi d'oportunitat vinculat a l'ús del llenguatge igualitari per fer presents les formes lingüístiques desdoblades i no discriminatòries.

En texts de caire divulgatiu o més general, es pot emprar la forma masculina seguida de la femenina en la denominació de càrrecs administratius i en altres casos en què es consideri pertinent distingir els dos sexes. Cal ponderar en cada cas la finalitat i les circumstàncies del text i adoptar les pautes que evitin raonablement la possible discriminació o que directament pretenguin subratllar el valor del llenguatge igualitari.

(Apartat 3.1, part primera, del *Llibre d'estil*)

## E) MARC D'ALTRES ADMINISTRACIONS DE LES ILLES BALEARS

La resta d'administracions de les Illes Balears han aplicat igualment la normativa estatal i autonòmica quant a l'ús del llenguatge igualitari i, de fet, l'han anat desenvolupant impulsant plans propis o creant òrgans que s'han ocupat de fomentar la igualtat.

En el cas del Consell Insular de Mallorca, disposa de la *Guia d'estil de llenguatge no sexista*, publicada l'any 2010 i reeditada, actualitzada i ampliada el 2017. Aquesta guia, a part de contenir pautes de redacció de tot tipus de documentació administrativa i establir uns criteris generals molt clars per a la pràctica del llenguatge igualitari, també fixa les denominacions, en masculí i en femení, dels llocs de treball del Consell Insular de Mallorca i dels ens que en depenen.

Els consells insulars, els ajuntaments i la UIB també han treballat per fer servir el llenguatge igualitari en la redacció de texts i documents.

A més, la institució va aprovar l'any 2010 el Reglament de regulació de l'ús de llenguatge no sexista dins l'àmbit de competència del Consell Insular de Mallorca, que disposa que tant la documentació interna com l'externa s'ha d'elaborar d'acord amb la *Guia d'estil de llenguatge no sexista*.

Pel que fa al Consell Insular de Menorca, trobam la *Guia d'ús de llenguatge no sexista*, publicada l'any 2011, en la qual es recullen recursos per fer servir el llenguatge inclusiu i un apartat dedicat a la pràctica d'aquest estil en els texts i documents administratius que elabora el Consell Insular. De fet, el 2007 es va publicar el manual *Documents administratius i comercials*, elaborat per la Xarxa d'Assessors Lingüístics de Menorca i editat pel Consell Insular, que ja inclou un breu apartat dedicat al llenguatge no sexista i serveix de referència per a la guia en incloure els principals models de documents emprats a les administracions locals de Menorca.

Per la seva part, el I Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2010-2013 del Consell Insular d'Eivissa preveu fer actuacions diverses a favor del llenguatge no sexista, que inclouen la revisió de documentació, la formació i l'elaboració de materials.

Així mateix, la preocupació per l'ús d'un llenguatge igualitari en la documentació també la recullen molts ajuntaments que, per fomentar-lo, han elaborat materials propis o han inclòs aquest aspecte en els seus programes formatius.

Finalment, cal esmentar que a la Universitat de les Illes Balears existeix l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, l'objectiu de la qual és analitzar i difondre la igualtat d'oportunitats en el marc universitari. A la pàgina web de l'Oficina per a la Igualtat (<https://oficinaigualtat.uib.cat>) hi ha una àmplia compilació, en llengua catalana i castellana, de «Guies per l'ús inclusiu o no sexista del llenguatge», classificada per institucions.

Endemés, en la proposta de II Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears 2019-2021, duita a terme per l'Oficina per a la Igualtat i el Rectorat (i pendent de ratificació pel Consell de Govern de la UIB), es preveu crear un protocol per potenciar l'ús inclusiu del llenguatge. A tot això s'hi ha d'afegir l'Acord executiu del dia 10 de setembre de 2002 sobre l'ús a favor d'un llenguatge no sexista en la documentació universitària, que inclou recomanacions sobre l'ús de formes no discriminatòries.

### III. ENLLAÇOS I MATERIALS D'INTERÈS SOBRE LLENGUATGE IGUALITARI

Una vegada acabat aquest llarg recorregut per les principals normes i publicacions que, des de diferents àmbits, s'han elaborat en relació amb el llenguatge igualitari i inclusiu, consideram que és útil fer una selecció d'alguns dels recursos mencionats a fi de disposar —a part del material que teniu a les mans— de mostres diverses sobre l'aplicació pràctica d'aquest estil de redacció.

En el recull que trobareu a continuació s'indiquen, a banda dels organismes d'on provenen les diferents iniciatives, els títols de les publicacions a què es pot accedir o una breu indicació del contingut de l'enllaç.

#### *Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats*

<https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista .pdf>

Compilació titulada *Guías para el uso no sexista del lenguaje*, que conté guies editades sobre llenguatge igualitari per diferents administracions i institucions.

<https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/SerieLenguaje.htm>

Publicacions pertanyents a la col·lecció «Lenguaje» de la Comissió Nombra, que inclou guies generals i altres d'específiques dels àmbits de la salut, les lleis, l'esport o les professions i oficis.

#### *Generalitat de Catalunya*

[https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio\\_i\\_difusio/publicacions\\_en\\_linia/classific\\_temes/temes\\_opuscles\\_divulgatius/guia\\_usos\\_no\\_sexistes](https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/classific_temes/temes_opuscles_divulgatius/guia_usos_no_sexistes)

*Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*

[https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio\\_i\\_difusio/publicacions\\_en\\_linia/criteris\\_ling\\_col/marcas\\_les\\_diferencies](https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_difusio/publicacions_en_linia/criteris_ling_col/marcas_les_diferencies)

*Marcas les diferències: la representació de dones i homes a la llengua*

#### *Generalitat Valenciana*

<http://inclusio.gva.es/documentos/610706/162187124/Igualtat%2C%20llenguatge+i+administraci%C3%B3/8935aa9f-a630-4143-97f7-f3dea4835276>

*Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge*

#### *Govern de les Illes Balears*

[https://intranet.caib.es/sites/igualtat/guia\\_per\\_a\\_una\\_comunicacio\\_llenguatge\\_i\\_imatge\\_no\\_sexista/?tipo=alfa](https://intranet.caib.es/sites/igualtat/guia_per_a_una_comunicacio_llenguatge_i_imatge_no_sexista/?tipo=alfa)

*Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*

### *Institut Balear de la Dona*

<https://oficinaigualtat.uib.cat/Guies-per-lus-no-sexista-del-llenguatge-o-dus-inclusiu/>

Accés, mitjançant el lloc web de l'Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, a les següents guies editades per l'Institut Balear de la Dona:

*Llenguatge per la igualtat. Guia general*  
*Llenguatge per la igualtat a l'empresa*  
*Llenguatge per la igualtat a l'educació*  
*Llenguatge per la igualtat als mitjans de comunicació*  
*Llenguatge per la igualtat a l'Administració*

### *Consell Insular de Mallorca*

[https://web.conselldemallorca.cat/documents/774813/882846/20180608\\_guia\\_estil\\_llenguatge\\_no\\_sexista.pdf/ec3fbb2d-1775-79de-ddce-dc296aea9667?t=1556528466285](https://web.conselldemallorca.cat/documents/774813/882846/20180608_guia_estil_llenguatge_no_sexista.pdf/ec3fbb2d-1775-79de-ddce-dc296aea9667?t=1556528466285)

*Guia d'estil de llenguatge no sexista*

### *Consell Insular de Menorca*

<http://sal.cime.es/WebEditor/Pagines/portadaisumari.pdf>

Índex de la *Guia d'ús de llenguatge no sexista*

<http://sal.cime.es/WebEditor/Pagines/darrera%20versio.pdf>

Continguts de la *Guia d'ús de llenguatge no sexista*

<http://sal.cime.es/Contingut.aspx?IdPub=304>

Accés al manual *Documents administratius i comercials*, que inclou un apartat dedicat al llenguatge no sexista.

### *Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (UIB)*

<https://oficinaigualtat.uib.cat/Guies-per-lus-no-sexista-del-llenguatge-o-dus-inclusiu/>

Recull de guies en català sobre llenguatge igualitari editades per diverses administracions i universitats dels territoris de parla catalana.

### *Grup d'Estudi de Llengües Amenaçades (GELA)*

[http://www.gela.cat/doku.php?id=repensar\\_genere](http://www.gela.cat/doku.php?id=repensar_genere)

Pàgina web del GELA en la qual hi ha un apartat, «Repensar el gènere», on es recullen articles i treballs diversos sobre la qüestió del gènere, en català i en castellà, elaborats per lingüistes de prestigi. En l'apartat esmentat es faciliten els enllaços per accedir als articles i treballs.



#### IV. RECAPITULACIÓ

Després d'haver situat el llenguatge igualitari en el context de l'Administració i la societat en general i d'haver comentat tant la normativa que en promou l'ús com les publicacions que fan recomanacions en aquest sentit, podem extreure algunes conclusions a mode de resum.

- El llenguatge igualitari no solament és una reivindicació del feminisme, sinó que sorgeix també de la necessitat mateixa de fomentar la igualtat entre dones i homes. Per tant, una qüestió *transversal* com aquesta incumbeix a la totalitat de qualsevol institució i no sols als òrgans més vinculats a la matèria.
- Així, la preocupació per legislar a favor de l'ús del llenguatge igualitari va relacionada amb la concepció del llenguatge com a producte social i històric que influeix en la percepció de la realitat i condiona el nostre pensament.
- L'aparició de les formes lingüístiques no discriminatòries en els texts s'emmarca dins la renovació general de l'Administració per fer-se inclusiva i més propera a la ciutadania. Aquesta renovació implica que s'hagi de fer servir un llenguatge més entenedor que permeti, alhora, que tothom s'hi senti inclòs.
- En general, en la normativa per erradicar el llenguatge considerat sexista hi ha algunes idees que es van repetint: visibilitzar la figura de la dona, evitar l'androcentrisme i el tractament asimètric de dones i homes, o defugir usos lingüístics clarament sexistes i obsolets (el masculí genèric per defecte i sistemàticament, la paraula *home* com a sinònim de *persona*, designacions com *senyoreta*, etc.).
- Pel que fa a les administracions, avui en dia ja han regulat l'ús del llenguatge igualitari mitjançant plans d'actuació diversos. A més, des dels inicis hi ha una preocupació principal per fomentar el llenguatge inclusiu en els àmbits professional i acadèmic i en els mitjans de comunicació.
- Per facilitar l'aplicació de la normativa que han aprovat, les administracions han publicat guies i manuals amb recomanacions sobre l'ús del llenguatge igualitari i l'han inclòs com un dels objectius dels seus plans per promoure la igualtat i també en els programes de formació.

- L'objectiu primer és que la visibilització de les formes igualitàries trobi acomodament en la gramàtica. Per això, és necessari que la redacció mitjançant un estil neutre i inclusiu es practiqui en el marc de la norma lingüística perquè els texts no perdin naturalitat ni significat.
- En conseqüència, compartim el punt de vista adoptat pel *Llibre d'estil del Govern de les Illes Balears* i altres obres de referència, segons el qual l'aplicació dels criteris de no-discriminació ha de respondre a una valoració global que tenguin en compte tant les característiques com la finalitat del text.
- A l'Administració, la normativa dictada en matèria d'igualtat entre dones i homes afecta directament la redacció de qualsevol escrit. Per tant, en els texts i documents administratius s'ha de fer servir un llenguatge tan neutre com sigui possible.
- En qualsevol tipus de text i document, i especialment en els de caire més juridicoadministratiu, la presència de formes lingüístiques que permeten manifestar els dos gèneres no pot restar claredat i eficàcia comunicativa al missatge transmès. Així, malgrat que el principi d'oportunitat representat per les formes igualitàries del llenguatge comparteix espai amb el de claredat i precisió, en cas de conflicte, el segon preval sobre el primer, tal com posa de manifest el *Llibre d'estil*.