

GUIA DE LINGUAXE INCLUSIVA

MULLERES EN IGUALDADE DE TUI



ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN
- MARCO NORMATIVO
- ERROS MAIS FRECUENTES
- RECOMENDACIONES
- CONCEPTOS CLAVE

A large, soft, pink watercolor splash or cloud-like shape serves as a background for the text. It has irregular, feathered edges and a gradient of light pink to a slightly darker shade in the center.

INTRODUCCIÓN

A Asociación de Mulleres en Igualdade de Tui está comprometida cos principios de igualdade, diversidade e inclusión. A comunicación debe ser inclusiva para evitar calquera tipo de discriminación. Toda acción nesta materia contribúe á implementación dos obxectivos de desenvolto sostible (ODS) da Axenda 2030.

A comunicación inclusiva é utilizar a linguaxe para expresarse de forma correcta, sen discriminar a ningún. Basease no respecto e na inclusión, sen ningún tipo de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, discapacidade, idade, relixión, ideoloxía, nivel socioeconómico ou orixe.

A linguaxe inclusiva, inclúe e iguala, non exclúe nin estigmatiza.

A linguaxe que utilizamos debe reflectir a realidade social que nos rodea, sen embargo moitos dos usos lingüísticos habituais reflecten actitudes sexistas e discriminatorias.

Con esta guía pretendemos contribuír a inclusión a través da linguaxe. Presentamos esta ferramenta para contribuír a que se empregue a linguaxe inclusiva na comunicación oral e escrita tanto de entidades como de calquera persoa que pretenda construír una sociedade máis igualitaria.

Propomos recomendacións e un glosario de palabras e expresións para utilizar a linguaxe dunha forma correcta, respetuosa, consensuada, igualitaria e non excluinte, sen caer en estereotipos que inspiren percepcións negativas, preocupándonos por nomear a tódalas persoas e sendo un fiel reflexo da realidade que existe ó noso redor.

A large, soft, pink watercolor-style splash or cloud shape serves as the background for the text.

MARCO NORMATIVO

MUNDIAL / UNIÓN EUROPEA

- 1979 CEDAW Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra as mulleres
- 1985 III Conferencia mundial de Mulleres da ONU en Nairobi.
- 1987 Conferencia Xeral da UNESCO para non usar termos referidos a un só sexo aproba a resolución 14.1.
- 1989 Conferencia Xeral da UNESCO para crear un vocabulario para a muller aproba a resolución 109.
- 1990 Recomendación para usar linguaxe igualitaria aprobada polo Comité de Ministros do Consello de Europa .
- 1991 Comenzan os programas de acción comunitarios para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes.
- 1993 III Conferencia Ministerial Europea sobre a Igualdade entre Mullere e o Home en Roma.
- 1995 IV Conferencia Mundial das mulleres, declaración de Beijing.
- 1999 Informe da Comisión dos Dereitos da Muller do Parlamento Europeo sobre a necesidade de desenrolar políticas específicas de prevención e represión da violencia contra as mulleres.
- 2003 Comisión de dereitos da Muller e Igualdade de Oportunidades do Parlamento Europeo
- 2008 Informe sobre a linguaxe non sexista no Parlamento Europeo, aprobado polo Grupo de Alto Nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade.

ESPAÑA

- 1978 Constitución Española, reconece a igualdade e prohíbe a discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o religión.
- 1983 Créanse os CIMS e o Instituto da Muller
- 1993 Real Decreto 762/1993 do 21 de maio sobre a modificación do Rexistro Civil e a discriminación nos textos e formularios.
- 1997 III Plan para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais.
- 2000 Comezo do Plan de Acción contra a Violencia de Xénero 2002-2005.
- 2004 Lei Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.
- 2007 Lei Orgánica 3/2007 para a Igualdade Efectiva das Mulleres e Homes.
- 2008 Comezo do Plan estratéxico de Igualdade.
- 2017 Lei 7/2017 de modificación da lei 16/2003 da Prevención e Protección Integral das Mulleres contra a Violencia de Xénero.

GALICIA

- 1992 I Plan de Igualdade de Oportunidades para Mulleres e Homes.
- 2000 Comezo do Plan de Acción contra a Violencia de Xénero 2002-2005
- 2004 lei 7/2004 Galega para a Igualdade entre Mulleres e Homes.
- 2010 Lei 5/2010 primeira Lei de apoio a muller embarazada.
- 2014 Constitución do Observatorio Galego da Violencia de Xénero.
- 2014 Constitución do Consello Galego da Muller.
- 2014 Lei 2/2014 pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais de Galicia.
- 2015 Decreto Lexislativo 2/2015 polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da comunidade Autónoma de Galicia en Igualdade.
- 2016 Reforma da lei Galega da Violencia de Xénero, lei 12/2016.
- 2017 I Protocolo de Coordinación e Cooperación Institucional fronte a Violencia de Xénero.
- 2019 Constitución do Observatorio Galego contra a discriminación por orientación sexual e identidade de xénero.

ERROS MAIS FREQUENTES

O ABUSO DO MASCULINO XENÉRICO

O uso do masculino fai invisible a parte feminina do conxunto ó que se designa. Debemos evitar empregar o uso do pronome masculino para abarcar a unha xeneralidade composta por persoas de ambos sexos. Para eludir o uso do masculino contamos con substantivos xenéricos, que con independencia do seu xénero poden aludir a persoas dun e de outro sexo.

DUAIS APARENTES

Uso do feminino con acepción pexorativa, descalificativa ou discriminatoria. Hai palabras con xénero feminino que designan unha cousa totalmente distinta da do masculino, en ocasións con connotacións discriminatorias, degradantes ou pexorativas. Son termos que non amosan en igualdade o mesmo significado en masculino que en feminino.

ASIMETRÍAS EN NOMEAMENTOS

É a utilización para designar as mulleres polo nome e ós homes polo apelido. Debemos empregar o nome e apelido para ambos sexos.

DENOMINACIÓN SEXUADA

É o uso de formas de referirse ós homes pola súa profesión, cargo ou representación e ás mulleres polo seu sexo ou ligazón ó home.

RECOMENDACIONES

USO DE SUBSTANTIVOS XENÉRICOS

Refírese ó uso de substantivos xenéricos, abstractos e colectivos que se refiren a ambos sexos, a marxe do seu xénero. (Persoa, público...)

UTILIZACIÓN DE METONIMIAS

É a posibilidade de utilizar palabras que engloban o masculino e feminino nunha soa palabra, substantivos que aluden a cargos, profesións, oficios, actividades.... (A dirección, a presidencia, xerencia ...)

USO DA PERÍFRASE

Unha das formas mais doadas de incluír nun discurso escrito ou oral a mulleres e homes é a utilización de perífrases, entendídsas como un conxunto de palabras que expresan unha idea. En moitos casos, antepoñendo o termo persoa ou persoal. (As persoas interesadas, o persoal contratado, a clase política...)

DESDOBRAMENTO

Os desdobramentos ou duplicacións fan visibles ás persóas de ambos sexos pero adoitan ser moi repetitivas e facer un discurso lento. Debemos buscar alternativas para non abusar deste recurso. (señoras e señores, funcionarios e funcionarias interesadas...)

OMISIÓN DO ARTIGO

Pertencen a esta categoría os nomes que teñen unha única forma para o masculino e o feminino, sendo o artigo o que nos da a información do sexo da persoa á que nos referimos. Se eliminamos o artigo convértense en palabras neutras (Contribuinte, asinante...)

USO DE PRONOMES E DETERMINANTES SEN XÉNERO

Unha estratexia de moita utilidade á hora de utilizar unha linguaxe inclusiva é o uso de determinados pronomes sen maca de xénero, en vez de usar algún ou algúns cómpre utilizar alguén.

USO DO IMPERATIVO OU "SE"

A utilización de estruturas reflexivas con "SE" ou o uso do imperativo fan que a liguaxe sexa neutra. (Cando se solicite, Envíe a súa proposta...)

USO DE BARRAS

o emprego de barras vens endo moi habitual nos téxtos escritos para incluír a ambos sexos. O seu uso afecta ó texto e dificulta a lectura. Podemos empregalo en textos esquemáticos, encabezamentos ou formularios e buscar outro tipo de solucións para non cargar o texto.

PREXUIZOS ÉTNICOS, CULTURAIS E SOCIAIS

Debemos crear un entorno onde as persoas se sintan representadas.

Evitar xeneralizacións que denoten perxuicios étnicos, sociais e culturais.

Evitar expresións con connotacións racistas: Traballar como un negro, traballo de chinos, ir feito un xitano, sen moros na costa.

DISCAPACIDADE E SAÚDE MENTAL

As persoas con discapacidade deben ser nombradas e referidas de forma adecuada, inclusiva e respetuosa eliminando barreiras lingüísticas que vulneren a súa igualdade de oportunidades, dereitos e liberdades.

As persoas non son discapacitadas, senón que teñen unha discapacidade funcional, a nivel físico ou mental, término que fai referencia a una diminución ou ausencia de funcións motoras, físicas ou mentais.

Pódense empregar expresións como grupo social, discapacidad funcional orgánica, discapacidad funcional mental, discapacidades cognitivas ou de desenrolo, problema de saúde mental... por ser xenéricas e carecer de connotacións estigmatizantes.

A large, abstract watercolor splash in shades of pink and light orange serves as the background for the text.

CONCEPTOS CLAVE

EXPRESIÓN NON INCLUSIVA	EXPRESIÓN RECOMENDADA
OS TRABALLADORES	A CLASE TRABALLADORA
OS MOZOS	A MOCIDADE
OS CIDADÁNS	A CIDADANÍA
OS ALUMNOS	O ALUMNADO
OS FUNCIONARIOS	O FUNCIONARIADO
OS PROFESORES	O PROFESORADO
OS TÉCNICOS	O PERSOAL TÉCNICO
O DEMANDANTE	QUEN PRESENTA A DEMANDA
O SUPLENTE	A SUPLENCIA
OS VECIÑOS	A VECIÑANZA
OS VOLUNTARIOS	O VOLUNTARIADO

EXPRESIÓN NON INCLUSIVA	EXPRESIÓN RECOMENDADA
O USUARIO	A PERSOA USUARIA
OS NENOS	A POBOACIÓN INFANTIL
O BENEFICIARIO	A PERSOA BENEFICIARIA
O INTERESADO	A PERSOA INTERESADA
OS GALEGOS	A POBOACIÓN GALEGA
AS LIMPIADORAS	O PERSOAL DE LIMPEZA
O EMPRENDEDOR	A PERSOA EMPRENDEDORA
OS ANCIÁNS	A XENTE MAIOR
OS XUBILADOS	A POBOACIÓN XUBILADA
OS ADOLESCENTES	A XUVENTUDE
OS ELECTORES	O ELECTORADO

EXPRESIÓN NON INCLUSIVA	EXPRESIÓN RECOMENDADA
O DIRECTOR	A DIRECCIÓN
O XEFE	A XEFATURA
O PRESIDENTE	A PRESIDENCIA
O COORDINADOR	A COORDINACIÓN
O SECRETARIO	A SECRETERÍA
O ALCALDE	A ALCALDÍA
O XERENTE	A XERENCIA
O CANDIDATO	A PERSOA CANDIDATA
OS MATRICULADOS	A MATRÍCULA
O INTERVENTOR	INTERVENCIÓN
O MÉDICO	O PERSOAL MÉDICO

EXPRESIÓN NON INCLUSIVA	EXPRESIÓN RECOMENDADA
OS POLICÍAS	O CORPO DE POLICÍA
OS TUDENSES	A POBOACIÓN DE TUI
OS POLITICOS	A CLASE POLÍTICA
OS ADMINSTRATIVOS	O PERSOAL ADMINISTRATIVO
OS ASPIRANTES	AS PERSOAS ASPIRANTES
OS SELECCIONADOS	AS PERSOAS SELECCIONADAS
FILLOS	CRIANZAS
ADMITIDOS	PERSOAS ADMITIDAS
EXCLUÍDOS	PERSOAS EXCLUÍDAS
POUCOS	UNHA MINORÍA
MOITOS	UNHA MAIORÍA

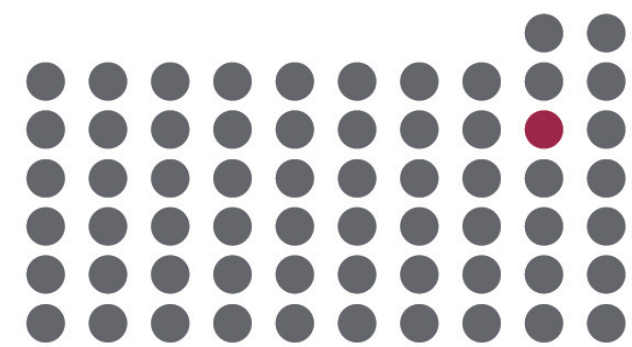
EXPRESIÓN NON INCLUSIVA	EXPRESIÓN RECOMENDADA
OS QUE	QUEN
ALGÚN	ALGUÉN
NINGÚN	NINGUÉN
TODOS	CALQUERA
UN	CADA
DON	NOME E APELIDO
NACIDO EN	DATA DE NACEMENTO
EMPADROADO EN	CON EMPADROAMENTO EN
O SOLICITANTE	A PERSOA QUE SOLICITA
OS ASISTENTES	O PÚBLICO ASISTENTE
O GRUPO	A AGRUPACIÓN

EXPRESIÓN NON INCLUSIVA	EXPRESIÓN RECOMENDADA
DESEMPREGADO	EN SITUACIÓN DE DESEMREGO
XITANO	PERSOA DE ETNIA XITANA
INMIGRANTE DE SEGUNDA GENERACIÓN	DESCENDENTES DE PERSOAS QUE MIGRARON
INMIGRANTE ILEGAL	PERSOA EN SITUACIÓN (ADMINISTRATIVA) IRREGULAR
MORO/A	PERSOA DO MAGREB
INMIGRANTE	PERSOA MIGRANTE
DISCAPACITADO/A	PERSOA CON DISCAPACIDADE
COXO	PERSOA CON MOVILIDADE REDUCIDA



mulleresenigualdadetui@gmail.com

FIANCIADA POR:



DEPUTACIÓN
PONTEVEDRA