

GUIA DE LLENGUATGE INCLUSIU LGTBIQ+



ASSOCIACIÓ SANT MARTÍ ESPORT

ÍNDEX

1. Introducció	3
1.1 Objectius de la guia	3
1.2 Importància del llenguatge inclusiu	3
1.3 Definició de diversitat LGTBIQ+	3
2. Conceptes clau sobre diversitat LGTBIQ+	4
2.1 Terminologia bàsica: LGTBIQA+	4
2.2 Identitat de gènere i expressió de gènere	4
2.3 Orientació sexual	5
2.4 Interseccionalitat i diversitat dins del col·lectiu	5
3. Llenguatge Inclusiu en l'àmbit laboral: Recursos humans.....	6
3.1 Inclusió des del procés de selecció	6
3.1.1 Redacció d'ofertes inclusives de treball	6
3.1.2 Llenguatge inclusiu en entrevistes i avaluacions	6
4. Llenguatge inclusiu en l'àmbit de màrqueting i comunicacions	7
4.1 Comunicació externa i promoció de la inclusió	7
4.1.1 Campanyes inclusives: Bones pràctiques	7
4.1.2 Publicitat lliure d'estereotips	7
4.2 Xarxes socials i mitjans digitals	8
4.2.1 Llenguatge inclusiu a les xarxes socials	8
4.2.2 Maneig de comentaris i crisis reputacionals	8
4.3 Relació amb mitjans de comunicació	9
4.3.1 Comunicats de premsa inclusius	9
4.3.2 Guia per a entrevistes i comunicats de premsa	9
5. Glossari de termes	10
6. Annexos	13
6.1 Marc legal: Drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit Laboral	13
6.1.1 Normativa internacional	13
6.1.2 Normativa a la Unió Europea	14
6.1.3 Normativa a Espanya	14
6.2 Exemples de polítiques inclusives	14
6.2.1 Política d'ús de Pronoms	14
6.2.2 Codi de conducta i protocol contra l'assetjament	14
6.3 Bibliografia i lectures recomanades	15

1. INTRODUCCIÓ

1.1 Objectius de la guia

L'objectiu principal d'aquesta guia és proporcionar eines i pautes pràctiques per a l'ús d'un llenguatge inclusiu en l'entorn laboral, especialment pel que fa a les persones LGTBIQ+. Està adreçada a responsables de Recursos Humans i a responsables de Màrqueting i Comunicacions, per tal que puguin aplicar aquests principis tant en la gestió interna del personal com en la comunicació externa de l'organització.

La utilització d'un llenguatge inclusiu contribueix a crear un ambient de treball respectuós, segur i equitatiu, on totes les persones puguin sentir-se valorades, independentment de la seva identitat de gènere o orientació sexual.

1.2 Importància del llenguatge inclusiu

El llenguatge és una eina poderosa que pot tant reforçar com desafiar prejudicis i estereotips. En l'àmbit laboral, l'ús d'un llenguatge inclusiu cap al col·lectiu LGTBIQ+ no només és un acte de respecte, sinó que també pot millorar la moral, augmentar la productivitat i promoure una cultura organitzacional que celebri la diversitat. En l'àmbit de comunicació externa, les empreses que adopten pràctiques inclusives en els seus missatges poden connectar millor amb una audiència més diversa i millorar la seva reputació. Aquesta guia proporciona les claus per implementar aquests canvis de manera efectiva.

1.3 Definició de diversitat LGTBIQ+

Quan parlem de diversitat, ens referim a la presència de diferències en el lloc de treball, com ara de gènere, orientació sexual, identitat de gènere, raça, ètnia, entre d'altres. En aquest cas, ens centrem en la diversitat relacionada amb la comunitat LGTBIQ+, que inclou persones lesbianes, gais, transgènere, bisexuals, intersexuals, queers i altres identitats no normatives. La inclusió d'aquest col·lectiu és essencial per a construir un espai laboral equitatiu i enriquidor.

2. CONCEPTES CLAU SOBRE DIVERSITAT LGTBIQ+

2.1 Terminologia bàsica: LGBTQIA+

Per poder comunicar-se de manera efectiva i respectuosa, és fonamental conèixer i comprendre els termes clau relacionats amb la diversitat LGTBIQ+. L'acrònim més utilitzat és LGBTQIA+, que inclou:

- **L: Lesbianes** – Dones que senten atracció romàntica o sexual cap a altres dones.
- **G: Gais** – Homes que senten atracció romàntica o sexual cap a altres homes.
- **T: Transgènere** – Persones la identitat de gènere de les quals no coincideix amb el sexe que se'ls va assignar en néixer.
- **B: Bisexuals** – Persones que se senten atretes cap a més d'un gènere.
- **I: Intersexuals** – Persones nascudes amb característiques sexuals que no encaixen en les definicions típiques de masculí o femení.
- **Q: Queers** – Terme inclusiu que engloba persones que no s'identifiquen exclusivament com a heterosexuals o cisgènere.
- **A: Asexuals** – Persones que experimenten poca o cap atracció.
- **+: I molts més** – Simbolitza la inclusió d'altres identitats i orientacions no esmentades explícitament en l'acrònim.

2.2 Identitat de gènere i expressió de gènere

La **identitat de gènere** és la percepció interna que té una persona sobre el seu propi gènere, que pot o no coincidir amb el sexe assignat en néixer. Algunes persones s'identifiquen com a homes, d'altres com dones, i d'altres poden identificar-se fora del binarisme de gènere (per exemple, les persones no binàries o de gènere fluid).

L'**expressió de gènere**, per altra banda, es refereix a la manera d'una persona per presentar el seu gènere al món, a través de la seva aparença, comportament o vestimenta. L'expressió de gènere no necessàriament coincideix amb la identitat de gènere ni amb l'orientació sexual d'una persona.

2.3 Orientació sexual

L'**orientació sexual** es refereix a l'atracció emocional, romàntica o sexual que una persona sent cap a altres persones. Les orientacions sexuals inclouen, però no es limiten, a l'heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat i asexualitat. És important distingir entre l'orientació sexual (qui t'atrau) i la identitat de gènere (com t'identifiques).

2.4 Interseccionalitat i diversitat dins del col·lectiu

La **interseccionalitat** és un concepte que reconeix que cada persona experimenta múltiples identitats simultàniament, de gènere, raça, classe, orientació sexual, entre d'altres. Aquestes identitats poden influenciar la manera com una persona és percebuda i tractada en la societat i en l'entorn laboral.

En el cas de les persones LGTBIQ+, la seva experiència es pot veure afectada no només per la seva identitat sexual o de gènere, sinó també per altres factors com l'etnicitat, la religió o la discapacitat.

3. LLENGUATGE INCLUSIU EN L'ÀMBIT LABORAL: RECURSOS HUMANS

3.1 Inclusió des del procés de selecció

3.1.1 Redacció d'ofertes inclusives de treball

Les ofertes de treball han de ser redactades acuradament per evitar un llenguatge esbiaixat o exclouent. Algunes pràctiques recomanades inclouen:

- Utilitzar títols de treball neutres pel que fa al gènere (per exemple, "persona coordinadora" en lloc de "coordinador" o "coordinadora").
- Evitar suposicions sobre la identitat de gènere de les candidatures.
- Usar termes inclusius com "la persona seleccionada" en lloc de pronoms binaris.
- Incloure una declaració explícita de compromís amb la diversitat i inclusió, deixant clar que l'empresa valora i respecta les persones independentment de la seva identitat de gènere, orientació sexual o altres característiques personals.

3.1.2 Llenguatge inclusiu en entrevistes i avaluacions

Durant les entrevistes, és important utilitzar un llenguatge que respecti la identitat de gènere i l'orientació sexual de les persones candidates. Algunes recomanacions són:

- Preguntar com la persona prefereix ser nomenada i quins pronoms utilitza, i assegurar-se de respectar aquesta preferència durant l'entrevista.
- Evitar preguntes invasives o irrellevants sobre la vida personal del candidat que puguin fer referència a la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- Formular preguntes de manera neutra perquè no assumeixin un binarisme de gènere o una orientació sexual específica.

4. LENGUATGE INCLUSIU EN L'ÀMBIT DE MÀRQUETING I COMUNICACIONS

4.1 Llenguatge inclusiu en l'àmbit de màrqueting i comunicacions

El llenguatge i les imatges que utilitza una empresa en les seves comunicacions externes no només influeixen en la seva reputació, sinó també en la percepció que tenen els seus clients, socis i el públic en general sobre el seu compromís amb la diversitat i la inclusió.

4.1.1 Campanyes inclusives: Bones pràctiques

Les campanyes de màrqueting s'han de dissenyar de manera que reflecteixin la diversitat de la societat i promoguin la inclusió de totes les persones, incloses les persones LGTBQ+. Algunes bones pràctiques inclouen:

- **Imatges representatives:** Utilitzar imatges i gràfics que reflecteixin la diversitat d'identitats de gènere i orientacions sexuals, mostrant diferents tipus de famílies, parelles i persones de diverses expressions de gènere.
- **Missatges inclusius:** Assegurar-se que els missatges no reforcin estereotips de gènere o d'orientació sexual. Els eslògans i textos han de ser inclusius, considerant totes les identitats i expressions de gènere.
- **Evitar la tokenització:** Les campanyes que presenten persones LGTBQ+ han de ser autèntiques i no caure en la tokenització o l'ús superficial de la diversitat només amb finalitats comercials. La inclusió ha de ser un valor integral de la campanya.

4.1.2 Publicitat lliure d'estereotips

És fonamental que la publicitat no perpetui estereotips negatius o simplistes sobre les persones LGTBQ+. Per garantir això, es recomana:

- Revisar el contingut creatiu amb un enfocament en evitar estereotips danyosos. Per exemple, evitar representar persones LGTBQ+ de manera caricaturesca o com a figures secundàries en rols estereotipats.

- Incloure veus diverses dins l'equip creatiu, per garantir que les experiències de les persones LGTBIQ+ estiguin ben representades i reflectides de manera autèntica.
- Col·laborar amb organitzacions LGTBIQ+ per assegurar que els missatges siguin apropiats i respectuosos, i que promoguin una representació justa.

4.2 Xarxes socials i mitjans digitals

4.2.1 Llenguatge inclusiu a les xarxes socials

A les xarxes socials, el llenguatge inclusiu ha de ser una prioritat, tant en les publicacions com en les interaccions amb els seguidors. Algunes estratègies són:

- **Ús de llenguatge neutre:** Sempre que sigui possible, emprar llenguatge neutre quant al gènere en les publicacions, evitant suposicions sobre la identitat de les persones.
- **Visibilització de la diversitat:** Compartir contingut que celebri la diversitat, incloent-hi la representació de persones LGTBIQ+, especialment en dates importants com el Dia de l'Orgull LGTBIQ+ o el Dia de la Visibilitat Trans.
- **Hashtags inclusius:** Usar hashtags que fomentin la inclusió, com #OrgullLGTBIQ, #Diversitat, #IgualtatDeGènere, i crear campanyes específiques que promoguin la inclusió de les persones LGTBIQ+.

4.2.2 Maneig de comentaris i crisis reputacionals

La gestió dels comentaris en xarxes socials és crucial per mantenir una postura inclusiva. Aquí algunes consideracions:

- **Moderació activa de comentaris:** Establir polítiques clares per manejar comentaris ofensius o discriminatoris. Això inclou eliminar comentaris inapropiats i, quan sigui necessari, respondre per educar sobre la importància del respecte i la inclusió.
- **Resposta proactiva:** Si una campanya o publicació és criticada per manca d'inclusivitat o per incloure contingut considerat insensible, és important actuar de manera ràpida i transparent. Oferir disculpes sinceres, prendre mesures correctives i comunicar els passos que es prendran per evitar errors futurs.

4.3 Relació amb mitjans de comunicació

4.3.1 Comunicats de premsa inclusius

Els comunicats de premsa són una eina clau en la comunicació externa. Per assegurar que aquests respectin les persones LGTBIQ+, cal:

- Utilitzar llenguatge inclusiu i neutre en tots els comunicats. Evitar termes binaris o excloents, i assegurar-se que qualsevol referència a persones LGTBIQ+ sigui respectuosa i precisa.
- Destacar polítiques i compromisos de l'empresa en relació amb la diversitat i la inclusió. Els comunicats de premsa poden ser una oportunitat per visibilitzar els esforços de l'empresa a favor dels drets LGTBIQ+ i la igualtat de gènere.

4.3.2 Guia per a entrevistes i comunicats de premsa

En preparar portaveus per a entrevistes o rodes de premsa, és fonamental proporcionar formació i orientació sobre com tractar temes relacionats amb la comunitat LGTBIQ+ de manera inclusiva i respectuosa. Algunes consideracions clau són:

- Preparar els portaveus per respondre preguntes sobre polítiques d'inclusió LGTBIQ+ de l'empresa de manera informada i amb sensibilitat.
- Evitar comentaris o expressions que perpetuïn estereotips. Els portaveus han d'estar formats per evitar expressions no inclusives o inapropiades.
- Incloure exemples positius de les accions de l'empresa en suport a la comunitat LGTBIQ+, com col·laboracions amb organitzacions benèfiques o el patrocini d'esdeveniments inclusius.

5. GLOSSARI DE TERMES

Un glossari és una eina útil per assegurar-se que tot el personal estigui familiaritzat amb els termes apropiats i respectuosos al voltant de la diversitat de gènere i orientació sexual. A continuació es presenten una sèrie de termes rellevants per ordre alfabètic:

- **Agènere**
 - Persona que no s'identifica amb cap gènere o que té una identitat de gènere neutral.
- **Asexual**
 - Persona que experimenta poca o cap atracció sexual cap als altres. Pot o no experimentar atracció romàntica o emocional.
- **Bisexual**
 - Persona que sent atracció emocional, romàntica o sexual cap a més d'un gènere, encara que no necessàriament alhora o de la mateixa manera.
- **Cisgènere (Cis)**
 - Persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb el sexe que se li va assignar en néixer.
- **Cisnormativitat**
 - Assumpció que totes les persones són cisgènere, la qual cosa pot crear barreres per a les persones trans i no binàries.
- **Deadnaming**
 - Acció de referir-se a una persona trans o no binària pel seu nom de naixement o anterior en lloc del seu nom actual.
- **Expressió de gènere**
 - La forma en què una persona expressa la seva identitat de gènere a través de la seva aparença, comportament, vestimenta, pentinat, etc.
- **Gai**
 - Home que sent atracció emocional, romàntica o sexual cap a altres homes. El terme també es pot utilitzar com a paraigua per referir-se a persones que senten atracció cap a persones del seu mateix gènere.
- **Gènere fluid**
 - Persona la identitat de gènere de la qual pot variar o fluctuar amb el temps.

- **Heteronormativitat**
 - Sistema de creences que assumeix que totes les persones són heterosexuais i que les relacions heterosexuais són la norma o estàndard.
- **Heterosexualitat**
 - Atracció emocional, romàntica o sexual envers persones del gènere oposat.
- **Homofòbia**
 - Discriminació, rebuig o por cap a persones homosexuals o cap a comportaments o actituds que es perceben com a homosexuals.
- **Identitat de gènere**
 - La vivència interna i individual del gènere d'una persona, que pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.
- **Intersexual**
 - Persona que neix amb característiques sexuals (genitals, cromosomes o gònades) que no encaixen en les definicions típiques de masculí o femení.
- **Lesbiana**
 - Dona que sent atracció emocional, romàntica o sexual cap a altres dones.
- **LGTBI-fòbia**
 - Terme general que abasta totes les formes de rebuig, odi o discriminació cap a persones LGTBQ+.
- **LGTBIQ+**
 - Acrònim que agrupa persones Lesbianes, Gais, Transgènere / Transsexuals, Bisexuals i Intersexuals. El "+" inclou altres identitats sexuals i de gènere.
- **Microagressions**
 - Comentaris o accions subtils, sovint involuntaris, que discriminen o desvaloritzen persones LGTBQ+.
- **Misgendering**
 - Acte de referir-se a una persona usant pronoms incorrectes o d'una manera que no respecta la seva identitat de gènere.
- **No binari**
 - Persona la identitat de gènere de la qual no s'ajusta exclusivament a la categoria d'home o dona.
- **Orientació sexual**
 - Atracció emocional, romàntica o sexual que una persona sent cap a altres persones.
- **Outing**
 - Acció de revelar l'orientació sexual o la identitat de gènere d'una persona LGTBQ+ sense el seu consentiment.

- **Pansexual**
 - Persona que sent atracció emocional, romàntica o sexual cap a altres persones sense importar el seu gènere.
- **Pronoms inclusius**
 - Els pronoms són paraules que s'utilitzen per referir-se a les persones (com ell/ella/elle).
- **Queer**
 - Terme paraigua que s'utilitza per descriure identitats de gènere i orientacions sexuals que no s'ajusten a les normes heterosexuales o cisnormatives.
- **Transfòbia**
 - Discriminació, rebuig o por cap a persones trans o cap a comportaments o actituds que no s'ajusten a les normes de gènere tradicionals.
- **Transgènere (Trans)**
 - Persona la identitat de gènere de la qual no coincideix amb el sexe assignat en néixer.
- **Transsexual**
 - Persona que ha realitzat, o té la intenció de realitzar, una transició mèdica (hormonal o quirúrgica) per adequar el seu cos a la seva identitat de gènere.
- **Transició de gènere**
 - Procés pel qual una persona transgènere viu d'acord amb la seva identitat de gènere.

6. ANNEXOS

Els annexos d'aquesta guia proporcionen informació addicional i referències pràctiques que poden ser útils per a la implementació de polítiques inclusives en l'entorn laboral. Inclouen un marc legal que protegeix els drets de les persones LGTBIQ+, exemples de polítiques internes que poden servir com a referència i altres recursos rellevants per aprofundir en la inclusió en l'àmbit laboral.

6.1 Marc legal: Drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral

És essencial que les empreses compreguin el marc legal que protegeix els drets de les persones LGTBIQ+ i com aquest pot influir en les seves polítiques internes. A continuació, es detalla la legislació més rellevant en l'àmbit de la inclusió laboral de persones LGTBIQ+ en diferents països i contextos internacionals.

6.1.1 Normativa internacional

- **Declaració Universal de Drets Humans:** L'Article 1 estableix que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, sense discriminació per orientació sexual o identitat de gènere. Més informació [aquí!](#)
- **Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT):** L'OIT promou la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'ocupació i l'ocupació, prohibint la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere. Més informació [aquí!](#)
- **Principis de Yogyakarta:** Una sèrie de principis internacionals sobre l'aplicació de la legislació de drets humans en relació amb l'orientació sexual i la identitat de gènere, que recomanen la protecció laboral de les persones LGTBIQ+. Més informació [aquí!](#)

6.1.2 Normativa a la Unió Europea

- **Directiva 2000/78/CE:** Estableix un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació, prohibint la discriminació directa o indirecta per orientació sexual als Estats membres de la UE. Més informació [aquí!](#)
- **Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea:** L'Article 21 prohibeix qualsevol forma de discriminació, incloses aquelles basades en l'orientació sexual. Més informació [aquí!](#)

6.1.3 Normativa a Espanya

- **Annex:** Normativa LGTBI+ a Espanya. Més informació [aquí!](#)

6.2 Exemples de polítiques inclusives

Incorporar polítiques inclusives que protegeixin i valorin les persones LGTBIQ+ dins de l'empresa és clau per crear un entorn laboral equitatiu i divers. A continuació, es proporcionen exemples de polítiques que poden ser implementades o adaptades segons les necessitats de l'organització.

6.2.1 Política d'ús de pronoms

Aquesta política estableix pautes clares sobre el respecte als pronoms triats per cada empleat, assegurant que tots se sentin respectats en la seva identitat de gènere.

L'empresa proporcionarà els mitjans necessaris per assegurar que els sistemes interns, incloent-hi bases de dades, formularis, credencials i comunicacions internes, reflecteixin els pronoms preferits de cada persona.

6.2.2 Codi de conducta i protocol contra l'assetjament

El codi de conducta ha d'establir clarament que qualsevol forma d'assetjament, incloses les relacionades amb l'orientació sexual o la identitat de gènere, no serà tolerada.

A més, cal esmentar el protocol contra l'assetjament LGTBIQ+ en l'organització i fer referència al seu ús en casos de ser testimoni o víctima d'assetjament o discriminació per motius d'orientació sexual o identitat de gènere.

6.3 Bibliografia i lectures recomanades

Per a aquells que desitgin aprofundir en la inclusió LGTBIQ+ en l'entorn laboral, es recomanen els següents textos i estudis, que poden ser d'utilitat tant per a responsables de recursos humans com de màrqueting i comunicacions:

- **"Queer Inclusion in the Workplace: Navigating the Gay-Straight Divide"** de Douglas Schrock: Aquest llibre examina com les empreses poden adoptar una cultura inclusiva que abordi les diferències entre persones LGTBIQ+ i heterosexuales en el lloc de treball.
 - Bibliografia de Douglas Schrock [aquí!](#)
- **"Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers"** de Human Rights Campaign: Aquesta guia ofereix eines i recomanacions específiques per a ocupadors que busquen crear un entorn inclusiu per a empleats transgènere.
 - Podeu trobar la guia [aquí!](#)
- **Informe "LGBT Diversity: Show Me The Business Case"** de Out Now Consulting LGTB2030: Un estudi que analitza les actituds globals cap a la diversitat sexual i la identitat de gènere, així com les implicacions econòmiques de la inclusió LGTBIQ+ a les empreses.
 - Poder trobar l'estudi [aquí!](#)

