



Llenguatge + gestos cap a la Igualtat

Una guia de carrer

Òscar Pérez Silvestre



Àrea d'Igualtat
AJUNTAMENT DE SAGUNT



AJUNTAMENT DE SAGUNT



Àrea d'Igualtat

AJUNTAMENT DE SAGUNT

aviVa
Sagunt

Agència de Promoció
del Valencià



Pacto de Estado
contra la violencia de género



1ª edició. Sagunt: Ajuntament de Sagunt, 2020
141.72 (Feminisme)
81 (Lingüística i llengües: semàntica)
o dels textos: Òscar Pérez Silvestre
o d'esta edició: Ajuntament de Sagunt (Àrea d'Igualtat)
Depòsit legal: V-727-2020
Disseny i maquetació: Sergi Bonaque
Impressió: Martínez Impresores



Les administracions públiques tenen el deure de promoure bones pràctiques i models de convivència en què la igualtat siga un dels pilars fonamentals. Li ho mana la llei, l'ètica i el sentit comú. Som conscients que –venint d'on venim– és un camí llarg que s'ha de fer amb les aportacions de diversos agents i afluents que convergisquen en un sol punt comú: fer que esta societat siga millor, és a dir, més justa, més equilibrada, més igualitària, més humana.

L'Ajuntament de Sagunt, per mitjà dels dos Plans d'Igualtat de Gènere anteriors, ha anat generant materials i debats orientats a la ciutadania, però una cosa és proposar models i una altra posar-los en pràctica i amb eficàcia en el dia a dia. Per això, en esta guia senzilla volem entrar a tocar aspectes de la vida quotidiana que tots i totes podem millorar per fer visible la realitat que ens envolta. L'any 1983, el sociòleg Lluís Vicent Aracil publicava el recull d'assajos titulat *Dir la realitat*. Li ampre esta afortunada expressió per a estrafer-la i llançar una crida a dir: dir la teua, dir el que passa, dir amb respecte, dir sense por, dir sense vergonya, dir per fer veure, dir d'una altra manera millor, dir sense ambigüitats. *Dir en igualtat*, en definitiva.

En les últimes dècades, s'ha parlat i s'ha escrit molt sobre si la llengua –el valencià, o el castellà, que són les nostres més habituals– és sexista i si cal intervindre en els usos orals i escrits que en fem. En estes pàgines tractarem de mostrar que el llenguatge és l'instrument que interpreta la nostra vida, i que per mitjà d'ell ens comuniquem, descrivim la realitat i transmetem valors que poden canviar o perpetuar la concepció que s'ha tingut i que tenim de les coses, de les persones i dels fets, que tant condicionen el nostre pensament i el comportament i, per tant, també el nostre desenvolupament social. Si allò que transmetem amb el nostre ús del llenguatge —ja siga de forma escrita, verbal o visual— és un missatge basat en estereotips o prejudicis, contribuïrem a arrelar-los en les nostres relacions de convivència. De la mateixa manera, si quan parlem reproduïm l'ocultació històrica de les dones, estarem contribuïnt a una major invisibilització de la meitat (almenys) de la humanitat.

Comencem amb fonament



Llenguatge + gestos
cap a la Igualtat
Una guia de carrer

Les paraules denominen les coses, i des dels primers estadis de la socialització aprenem a agrupar la forma i la idea (la realitat) que hi ha darrere de cadascuna. Qualsevol llengua reflecteix el sistema de pensament col·lectiu i amb ella transmetem una gran part de la manera de pensar, de sentir i d'actuar de cada societat. La comunicació és un joc de denotacions i de connotacions en què les persones, de vegades, entenem i captem coses diferents. De fet, un mateix enunciat podria rebre valoracions diverses per part de l'auditori. Així, podem sentir dir que tal comentari és sexista, políticament correcte o incorrecte, o simplement neutre.

En comunicació, la neutralitat, l'objectivitat absoluta, exigeix uns equilibris. Per què és tan difícil assolir l'objectivitat? Segurament perquè totes les persones partim del nostre context personal, de les nostres experiències, però també dels prejudicis i dels estereotips que hem anat aprenent des de menuts i ens fan la vida més planera perquè, potser, no ens els hem qüestionat. Per dir-ho amb altres paraules que algú digué, és la dolça hipnosi que hem anat construint, en la qual hem crescut i funcionem amb una certa comoditat.

És sexista (discriminadora) la llengua? Qualsevol llengua? Amb una bona part de la comunitat científica, afirmem que la llengua, en si, com a sistema de comunicació, no té voluntat d'ocultar o de fer invisible una part de la humanitat. Qualsevol llengua té al seu abast mil maneres d'expressar, de dir la realitat, d'actualitzar-se amb més o menys celeritat als canvis socials. D'on prové, per tant, el sexisme lingüístic? Sens dubte, dels nostres usos. *Llengua* i *ús* són dos conceptes que es necessiten mútuament, perquè la llengua es manifesta en els usos personals, i sense ús no hi ha llengua viva. Així, quan parlem de llengua com a sistema comunicatiu, en realitat parlem de *llengua en ús*, de parlants i d'oients, de persones emissores i receptors de missatges amb un context molt potent al darrere: el seu bagatge personal.

Comunicar
a una
col·lectivitat:
associacions
i empreses



Llenguatge + gestos
cap a la Igualtat
Una guia de carrer

Les associacions i les empreses de qualsevol tipus són fórmules destacades de la nostra societat perquè treballen amb moltes persones i tenen una transcendència molt superior a l'acció individual. Naixen i creixen en el seu ambient i estan formades per persones, cadascuna amb les seues característiques i amb això que hem anomenat *bagatge personal*. Per tant, no es tracta de recriminar res a estos collectius, sinó de convidar-los a revisar quins usos lingüístics fan, quins canvis o quines tendències trobem en el sector actualment i com poden millorar la seua comunicació i contribuir a la visibilització i a la dignificació de les dones, hui en dia ja presents en qualsevol responsabilitat. És, en resum, una invitació a elaborar missatges amb perspectiva de gènere, que sempre serà més inclusiu.

El funcionament quotidià de les empreses i associacions de tota mena genera documentació per a relacionar-se amb les persones associades, amb la clientela o amb la ciutadania en general, amb l'administració, etc. És habitual –o una exigència– que tinguen uns estatuts, uns documents de funcionament intern, que redacten convocatòries i actes de les reunions de l'entitat, o fins i tot notes per a la premsa per a difondre activitats, productes, novetats, èxits, nous reptes...

Això és el que queda escrit o en un suport visual, però la pràctica és encara més àmplia: hi ha uns càrrecs i uns rols que cal distribuir, renovar, exercir i fer visibles a la societat. Són la seua cara i la seua carta de presentació. Observem estes situacions: imaginem que estem parlant i diem que tal persona (una dona) fa de tesorera, de secretària, de presidenta, de vicepresidenta o de delegada de la falla del barri. Són situacions que fa unes dècades potser no estaven previstes, per això l'ús dels càrrecs en masculí va guanyar terreny i ha creat en nosaltres la idea que el masculí inclou el femení sempre i en tots els casos. Si la llengua és capaç de crear estes paraules femenines sense violentar les normes gramaticals i afavoreix la comprensió del missatge de l'emissor, deu ser que és

possible parlar (i escriure) d'una altra manera més ajustada a la realitat. Si bé podem pensar que la presència de les dones en certs càrrecs era inimaginable fa un temps, ja són reals en la societat actual, que necessita l'aportació de tots els sexes.

Hi ha persones que creuen sense fissures que la forma masculina d'un substantiu amb doble forma serveix per al masculí i per al femení. Dit d'una altra manera, que el femení està inclòs dins del masculí, ja que tindria un valor genèric. Mirem ara este exemple: imaginem que en una reunió algú diu això: «Els fallerets han d'anar disfressats de mecànic en la cavalcada». Algú podria preguntar: «I les falleretes, com?», i no seria una pregunta banal.

I ací introduïm la diferenciació entre sexisme lingüístic i sexisme social. Certament, el primer enunciat pot contindre els dos tipus de sexisme. Vegem-ho: hi ha sexisme lingüístic si pretén que el gènere masculí servisca per als dos sexes, i n'hi ha de social si atribueix només als xiquets un ofici tradicionalment masculí que podria anar feminitzant-se, o almenys si ho intentem amb unes polítiques ben dirigides. La resposta pot interpretar-se de diverses maneres: en el primer cas, que la persona receptora no haja trobat representades les xiquetes, o també que, des d'un punt de vista també de sexisme social, que no entre en les seues expectatives (per prejudici, segurament) que una xiqueta pugua disfressar-se de mecànica. Com veieu, la forma de gènere masculina no és *ambivalent*, com algunes persones pensen, sinó *ambigua*.

En semàntica hi ha un mecanisme de comprovació que s'anomena la *regla d'inversió*. Esta regla consisteix a substituir la paraula d'un determinat gènere gramatical per l'altre gènere: si la segona frase és ofensiva, discrimina, subordina, exclou o fa invisible un dels dos sexes, de segur que la primera també ho és. Fixeu-vos en l'exemple:

Només els socis poden fer servir les instal·lacions de l'entitat.

Si fem la inversa, quedarà així:

Només les sòcies poden fer servir les instal·lacions de l'entitat.

Tal com estan redactades, exemplifiquen el *sexisme lingüístic* i el *sexisme social*. En el primer cas, s'utilitza el masculí com a genèric i s'amaga la realitat que les dones també participen en la vida de l'entitat; al seu torn, la segona pot resultar *ofensiva* per als hòmens, que s'hi veuen exclosos.

Per tant, la lògica ens porta a fer ús d'una fórmula inclusiva que faça visible la realitat del nostre món actual, en el qual participen per igual les dones i els hòmens. Hi ha motius de pes, doncs, per a adaptar el llenguatge a la realitat: de la mateixa manera que la societat ha anat canviant i la llengua ha referit tals evolucions, el nostre moment actual no pot ser diferent. Podria quedar així:

Només les persones sòcies poden fer servir les instal·lacions de l'entitat.

És una solució senzilla i pràctica, veritat? Per a l'enunciat original (*Només els socis poden fer servir les instal·lacions*) no podem dir que la màxima de l'economia lingüística (usar la menor quantitat de recursos per a comunicar-se) jugue a favor de la realitat. Una cosa és enunciar unes màximes de la comunicació teòriques i una altra ben diferent és com la nostra manera d'expressar-nos denota i connota la realitat concreta que vivim.

Bateria de
possibilitats
reals i
efectives



Llenguatge + gestos
cap a la Igualtat
Una guia de carrer

Tot seguit vos oferim una àmplia bateria de recursos lingüístics que podem seleccionar i combinar convenientment per tal que la nostra expressió siga clara, senzilla, entenedora i faça visibles les veus no previstes, però ben reals, de les dones en la societat actual i futura. Per això, disposeu d'exemples que aclariran una enunciació teòrica però a l'abast de tothom. Estes opcions estan pensades per a documents estables que tenen una vida llarga (estatuts, reglaments, normatives, pàgines web, etc.) en què no sempre apareixen persones concretes sinó càrrecs no adjudicats. No cal dir que quan hem d'elaborar un document puntual i concret (un cartell, una convocatòria, una circular...) es coneix quina persona ocupa tal lloc de treball o càrrec en tal moment i si és dona o home.

En resum: davant d'allò conegut, **concretarem**; davant allò desconegut o per determinar, **generalitzarem** i deixarem obertes totes les possibilitats. Com a criteris específics, tingueu en compte:

1. Ús de paraules genèriques reals: *col·lectius, epíctics i abstractes*

Amb les paraules genèriques designem de forma real tant les dones com els hòmens. Els noms abstractes poden tindre dos accepcions: per exemple, *tutoria* pot referir-se a l'acció tutorial o a les persones que exerceixen esta activitat. En alguns casos, es poden posar estos noms per a generalitzar. També podem anteposar la paraula *persona* a la particularitat, i així evitarem el tractament sexista o excloent.

Per exemple:

<i>Expressió poc inclusiva</i>	<i>Expressió inclusiva</i>
els fallers	el col·lectiu faller, la comissió de la falla
el president	la Presidència
el secretari	la Secretaria
el tresorer	la Tresoreria
el delegat	la Delegació de...
un discapacitat	una persona discapacitada, persona amb diversitat funcional
l'interessat	la persona interessada
el sol·licitant	la persona sol·licitant, la persona que sol·licita
els saguntins	la població saguntina, la ciutat
els veïns	el veïnat
els professors	el professorat
els alumnes	l'alumnat
els administratius	el personal administratiu
els nostres clients	la nostra clientela

Ni que siga una obvietat, volem aclarir que les paraules disposades en la primera columna no són sexistes si en la realitat es refereixen a una persona de sexe masculí. Sí que ho són quan s'enuncien de forma *genèrica* per a referir-se a totes les persones que ocupen estos càrrecs o que tenen esta característica. A més, les paraules de la columna de la dreta tenen l'avantatge que són inclusives i es refereixen al càrrec o a l'òrgan de gestió. Vegem-ho amb uns exemples extrets d'un Reglament de la Junta Fallera de Sagunt (2007):

«Article 94

1. La fallera major i la fallera major infantil de la Junta Fallera de Sagunt seran nomenades pel Sr. Alcalde de la ciutat a proposta de la Junta Directiva de la Junta Fallera de Sagunt.»

Una solució que evita el canvi de persones en els càrrecs i que resulta inclusiva i igualitària és l'ús dels genèrics, en previsió de les evolucions socials. En l'article anterior, podríem haver posat «seran nomenades per l'Alcaldia» i així estem prevenint que pot haver-hi un alcalde o una alcaldessa, com, de fet, ha passat a Sagunt i és ben habitual.

Un altre exemple, el trobem en l'article 9 del mateix Reglament: «La Mesa del Congrés Faller estarà formada per *un president, dos vicepresidents, un secretari i un vicesecretari*, els càrrecs del qual es repartiran entre *els candidats* en consens entre *ells* i, en el cas que no n'hi haguera, per votació entre *els congressistes* després de formar-se la Mesa d'Edat, en la qual participaran *el congressista més major, en qualitat de president, i el congressista més jove, en qualitat de secretari.*» Hem marcat en cursiva les paraules que caldria revisar.

Com podeu veure, en este paràgraf hi ha paraules només en masculí; amb una miqueta de sensibilitat, podríem haver millorat el text, atés que hi apareixen epicans com *congressista*, però marcat només com a masculí per la presència de l'article.

Recordeu que no hem de parlar de les dones com un grup a banda després d'una llista de masculins, si segons el context estos masculins també hi volen fer referència. Per tant, hem de seguir les següents passes:

- a.** Fer ús de collectius o epicans, com hem vist.
- b.** Si no és possible perquè força l'expressió, utilitzarem *amb mesura* les dobles formes senceres (desdoblament) per no fer carregós el text: hòmens i dones, o viceversa (es pot alternar l'ordre, evidentment). En cas d'aparéixer amb article, també s'ha de posar en el gènere correcte:

Expressió poc inclusiva

treballadors

adjudicatariis

els consumidors

socis

Expressió inclusiva

treballadores i treballadors

adjudicatariis i adjudicatàries,
la persona adjudicatària

els consumidors i les consumidores

les persones associades,
els socis i les sòcies

En els casos dels substantius que tenen una forma idèntica per al femení i per al masculí (epicenis), és convenient que l'article porte les formes femenina i masculina:

Expressió poc inclusiva

el sol·licitant

els components

Expressió inclusiva

el/la sol·licitant

els/les components

2. Ús de les barres inclinades

S'empren molt en l'administració i en pàgines web per a models generals amb necessitats especials d'abreujament (CIF/DNI, Sr./Sra., per exemple), però s'ha de tindre en compte que no s'han d'utilitzar en un text ampli i encara menys si s'ha de llegir. Si hi ha articles, també s'han de posar en el gènere que corresponga. A vegades és més productiu buscar un neutre, com en els dos últims exemples d'esta taula, i ens evitem les barres:

Expressió poc inclusiva

Sr.

Fill

Candidat

El xiquet

Nascut en

Domiciliat en

Expressió inclusiva

Sr./Sra.

Fill/a

Candidat/a

El/la xiquet/a

Natural de

Domicili

3. Ús de pronoms i altres recursos gramaticals

Si no volem concretar el gènere perquè no sabem si la persona és home o dona, convé evitar l'ús de *el, els* i *aquells* seguits del relatiu. Hi ha altres recursos al nostre abast més rendibles i inclusivament com els pronoms indefinits *algú, cadascú, hom, qualsevol, qui, tothom*.

Expressió poc inclusiva

Serà el delegat el que
determinarà...

Els reclamen coses diferents

Expressió inclusiva

Qui exercisca la delegació serà
qui determinarà...

Cadascú reclama coses diferents

Un efecte similar fa l'omissió del subjecte o d'un substantiu:

Expressió poc inclusiva

Els interessats poden enviar el CV a...

Entrada gratuïta per a xiquets menors de 12 anys

Expressió inclusiva

Poden enviar el CV a...

Entrada gratuïta per a menors de 12 anys

Una altra aplicació ben interessant és a l'hora de elaborar un text com una invitació a un acte o un correu electrònic, per exemple. Podríem pensar de fer una invitació en masculí i en femení depenent de la persona destinatària, però això és més car i més costós perquè hauríem de separar els sobres, imprimir dos models diferents, o fer dos grups de correu electrònic o de missatgeria instantània. La solució és més senzilla que tot això en valencià: amb un poquet de vista, podem estalviar-nos una despesa extraordinària simplement canviant el tractament de *vosté* per un altre igual o més educat fins i tot (*vós*), que en contacte amb el verb es concreta en els clítics *vos/us*. L'avantatge del segon és que resulta inclusiu i serveix per als dos sexes, i així no haurem de lamentar mai que hem enviat una invitació sexista a una dona, o a l'inrevés. Mireu l'exemple:

Expressions poc recomanables
(amb *vosté*):

El president de X el convida
(a *vosté*) a la presentació de...

La presidenta de X el convida/la
convida (a *vosté*) a la presentació de...

Expressió inclusiva
(amb *vos*):

El president de X vos/us convida
(a *vós/a vosaltres*) a la presentació
de...

A més, tingueu en compte que la identificació de qui invita ha de correspondre's amb el seu sexe ja que, com hem dit adés, **davant d'allò conegut, concretarem.**

4. Ús dels símbols @, x, e

Esta solució pot resultar atractiva en fullets, en cartells publicitaris o en pancartes, però creen més problemes dels que pretenen solucionar. Per exemple, en valencià no es poden emprar perquè no funcionen amb les terminacions de gènere gramatical. En castellà, en canvi, malgrat que el seu ús no és recomanable, s'utilitza en més ocasions, sobretot en publicitat. Podríem pensar que és una alternativa en el llenguatge escrit, però no en l'oral perquè és impronunciable. Pot ser vàlid com a recurs cridaner, però l'opció ha de ser una altra de les que hem esmentat.

Podem concloure les observacions anteriors amb estos dos consells generals de redacció, que ens serviran per a qualsevol text que preparem:

- 1.** El text s'ha de poder llegir i entendre a la primera, sense cap dificultat i per qualsevol persona. Això és el més important per damunt de tot.
- 2.** El més recomanable (per tal d'evitar usos sexistes en la comunicació) és la combinació de recursos en un mateix text, buscant sempre la fluïdesa.

Revisem
també
el nostre
llenguatge
visual ;)



Llenguatge + gestos
cap a la Igualtat
Una guia de carrer

No només ens comuniquem per mitjà de paraules amb els nostres col·lectius destinataris; en la publicitat dels nostres actes, en les pàgines web, en els muntatges visuals, en la decoració de les nostres seus i en moltes aplicacions més fem servir fotografies, icones, vídeos, il·lustracions o infografies. Tingueu cura també d'això: si és una obvietat que les dones representen la meitat de la població i actuen en tots els àmbits, **representem-les**, però fem-ho evitant d'atribuir-los rols determinats i estereotips, i sempre en un pla d'igualtat.

Ací teniu una sèrie d'indicadors que ens ajudaran a saber si qualsevol tipus imatge és sexista. Són sexistes quan:

- ▲ Fan invisibles les dones sota el genèric masculí.
- ▲ Exclouen, discriminen, parodien o agredeixen les dones.
- ▲ Utilitzen missatges masculistes (atenció als anomenats *micromasclimes!*).
- ▲ Tracten les dones com a éssers dependents dels hòmens.
- ▲ Transmeten la idea que les dones han de ser mantingudes pels hòmens.
- ▲ Identifiquen les dones sols com a mestresses de casa i mares.
- ▲ Transmeten la idea que les tasques domèstiques són exclusives de les dones.
- ▲ Transmeten rols i estereotips de gènere.
- ▲ Obliden els valors intel·lectuals de les dones i tan sols en realcen el físic.
- ▲ Presenten les dones com a mers objectes eròtics i sexuals.
- ▲ Hi apareixen les dones en professions, treballs o posicions de menor rellevància que els hòmens.

Per
finalitzar...
i continuar
avançant



**Llenguatge + gestos
cap a la Igualtat**
Una guia de carrer

I les associacions, han de ser animadores de la igualtat? Creiem que sí, com qualsevol altre col·lectiu que agrupa persones, perquè són un focus de socialització de primer ordre. Vist així, podríem dir que, fins i tot, tenen una responsabilitat social en alguns camps d'interès general: la crítica constructiva envers la seua ciutat, el desenvolupament d'accions en favor de la conscienciació del veïnat...

Des d'este punt de vista, sembla com si una associació haguera de fer el treball que té encomanat la política. Tampoc no és això: qualsevol col·lectiu i qualsevol ciutadà o ciutadana ha de contribuir a millorar la seua ciutat (la *polis*), per això diem que tots i totes fem *política*, cadascú des de les seues possibilitats i àmbits. Les entitats poden tindre una gran influència en la societat i fer de difusores de les polítiques d'igualtat, perquè sabem que cal atendre esta necessitat des de diversos fronts: la publicitat, els usos públics orals i escrits, l'escola, i també en les nostres actituds quotidianes i privades, tot analitzant l'ús inconscient que fem dels llenguatges per a transformar-lo en un ús conscient. De fet, hui podem dir que 300 associacions i empreses de tot el municipi ja s'han adherit al Pacte Ciutadà contra la Violència de Gènere a Sagunt, un índex evident del treball seriós de l'Àrea d'Igualtat.

I pel que fa a les empreses, què en podem dir? És insubstituïble la seua labor de crear riquesa i oferir oportunitats laborals, ajustades a la legalitat vigent. Només hi afegirem un consell: està demostrat que les companyies i els equips diversos són més creatius, potencien la intel·ligència i donen millors resultats. Amb Prodigioso Volcán, un equip interdisciplinari de professionals de la comunicació, recomanem que si voleu atraure talent elaboreu missatges inclusius en les ofertes de treball. Segons la seua experiència, les ofertes d'ocupació que inclouen una frase de compromís sobre la igualtat es cobreixen abans.

Implantar la igualtat de gènere en les empreses té, principalment, tres beneficis: a més del compliment de les lleis, millora de la reputació de l'empresa, que es posicionarà com una organització actual que treballa en pro de la igualtat d'oportunitats, i, en tercer lloc, perquè una millora de la política de recursos humans tindrà implicacions ben positives: una plantilla més satisfeta, més compromesa, més motivada i, per tant, més productiva. La Red DIE (empreses amb el distintiu «Igualtat en l'Empresa»), gestionada per l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, atorga este reconeixement d'excel·lència a les bones pràctiques en l'àmbit laboral. Recordeu esta frase: el prestigi no es dona; es guanya.

Amb esta voluntat, vos oferim el nostre treball. Esperem de tot cor que siga útil en el dia a dia en la vostra labor social, sent conscients que voleu millorar la vostra pràctica per acostar-vos a una altra qualitat, a la IGUALTAT EXPRESSADA i PRACTICADA, i que siga més habitual i normal. Esta guia està pensada per a vosaltres, perquè els canvis que ara només intuïm, potser demà seran una realitat aconseguida des de l'esforç comú. Creiem que la igualtat es construeix amb els fets, amb gestos significatius, i també en la comunicació, amb la paraula.

Accions al teu abast

- ▲ Analitza l'ús inconscient que fas del llenguatge per a transformar-lo en un ús conscient. Recorda que el sistema lingüístic no és sexista en si mateix, però sí els usos que en fem.
- ▲ Integra l'ús igualitari del llenguatge en qualsevol de les seues manifestacions (escrita, oral i visual).
- ▲ Fomenta les interpretacions igualitàries en tots els textos i imatges que depenguen de tu: sempre tindran més qualitat i una recepció millor.

Com pots fer-ho

- ▲ Parant atenció en el fet que el gènere gramatical masculí no siga utilitzat amb un valor universal o genèric. Per exemple, parlant de «la humanitat» o «les persones» en compte de «els hòmens» quan ens referim a la totalitat d'hòmens i de dones.
- ▲ Tenint cura de no restar importància o valor a les característiques i/o comportaments atribuïts tradicionalment a les dones. Per exemple, evita expressions del tipus «marujeo», «ser una maria», «dos dones i un pato, mercat», etc.
- ▲ Procurant de no ocultar o invisibilitzar les dones en l'ús del llenguatge. Per exemple, evita expressions com «la història de l'home».
- ▲ Valorant convenientment l'ús de metàfores, frases fetes o refranys que puguen resultar denigrants o discriminatoris, o fins i tot acudits, encara que formen part del costum popular i puguem suposar que atrauran el públic. Per exemple, «ser la reina de la casa», «la dona i l'hort, un sol amo».
- ▲ Eliminant expressions i imatges sexistes.
- ▲ Utilitzant exemplificacions sobre diferents papers i característiques de dones i hòmens no convencionals.
- ▲ Utilitzant exemples que permeten donar valor per igual a allò que tradicionalment fan les dones i els hòmens.
- ▲ Procurant utilitzar una quantitat igualitària de personatges femenins i masculins.
- ▲ Mostrant una realitat canviant cap a models igualitaris basats en la coresponsabilitat domèstica i social.

