



# **Guía de uso dunha linguaxe inclusiva e respectuosa coa diversidade na CIG**





# Guía de uso dunha linguaxe inclusiva e respectuosa coa diversidade na CIG

## Contido

---

<b>1</b>	<b>Introdución</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Recomendacións para o uso dunha linguaxe inclusiva</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Formas de tratamento</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>A alternancia e o desdoblamento</b>	<b>7</b>
4.1	Formas de tratamento	8
4.2	Barras (/),arroba (@), emprego do “x” e novas formas pronominais	8
4.3	Referencia a cargos, postos, actividades e profesións	10
<b>5</b>	<b>Linguaxe inclusiva para alén da identidade de xénero</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>Imaxes incluíntes</b>	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Guía de conceptos para falar de igualdade e diversidade</b>	<b>13</b>
<b>8</b>	<b>Referencias</b>	<b>23</b>



## 1 INTRODUCCIÓN

*“A lingua non é sexista, pero si o é o uso que dela facemos. A linguaxe é o medio a través do cal nos comunicamos, polo tanto reflicte o pensamento colectivo, e con el estamos a transmitir unha gran parte da forma de pensar, sentir e actuar de cada sociedade”.* Así comezaba a introdución da *Guía de recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria* editada pola CIG no ano 2006. Desde aquela, na nosa central sindical déronse pasos firmes dirixidos a mudar o noso xeito de comunicarnos, chegando a formar parte do articulado dos Estatutos da CIG:

*Artigo 1: A CIG exprésase en galego, que defende como único idioma oficial de Galiza, promove a súa completa normalización e comprométese a facer un uso non sexista da lingua.*

*Artigo 98: En consonancia cos Principios da CIG incorporados a estes Estatutos, o idioma oficial da Confederación en todos os ámbitos e actividades, individuais ou colectivas, é o galego. Así mesmo, na súa documentación e medios de expresión de calquera clase terá especial coidado na utilización dunha linguaxe non sexista.*

Porén, aínda segue a ser habitual, sobre todo nas comunicacións orais, facer uso do xénero masculino como xenérico e universal, e ademais fica pendente por incorporar no noso léxico termos inclusivos alén do binarismo de xénero e mesmo que fagan alusión a outros colectivos de persoas, como comprobaremos despois.

Recoñecer a diversidade é tomar en consideración a todas as persoas, tendo en conta o dereito á diferenza, a riqueza que isto supón para a sociedade galega, sumando diferentes voces, tradicións, culturas, e xeitos de entender a realidade, dinamizando o noso país, mais garantindo o mesmo valor como seres humanos.

A CIG debe compasar os cambios sociais coa incorporación destes termos na nosa fala e no noso sistema de relacionarnos coa afiliación. Con ese motivo, achegamos esta *Guía de uso dunha linguaxe inclusiva e respectuosa coa diversidade*, coa intención de que todas as persoas se vexan reflectidas sen estigmas, procurando erradicar termos discriminatorios e garantir o emprego de xeito igualitario.

## 2 RECOMENDACIÓNS PARA O USO DUNHA LINGUAXE INCLUSIVA

Se falamos do uso dunha linguaxe máis inclusiva é porque pretendemos expresarnos valorizando de igual xeito a todas as persoas, e ao tempo, evidenciando a diversidade que compón a sociedade e visibilizando esta. Por iso cando falamos dunha linguaxe inclusiva falamos do emprego dunha linguaxe igualitaria.

No compromiso dunha linguaxe inclusiva debemos interiorizar que non hai ningún tipo de xustificación para empregarmos o masculino como universal ou neutro, máis que a convención social que na práctica non só oculta a existencia das mulleres senón a das minorías étnicas, nacionalidades, xéneros, idades, discapacidades, condicións sociais, de saúde, relixións, preferencias sexuais, estado civil, indo á marxe dos cambios sociais que exigen outro tipo de recoñecementos e visibilidade.

Do mesmo xeito, a linguaxe debe estar exenta de estereotipos: prexuízos, crenzas, actitudes e suposicións fronte a determinados grupos de persoas, que adoitamos aplicar de xeito negativo e nesgado, alterando unha correcta percepción da realidade.

Debemos ter en conta que os comportamentos sociais non son inmutábeis, senón que varían en función do momento histórico e o contexto no que nos situemos. Por iso non debemos considerar como verdadeiras e inamovíbeis aquelas situacións que adoitamos considerar como habituais ou apropiadas para mulleres e homes. Estas normas son os roles de xénero, que asentan comportamentos sexistas, discriminatorios e excluíntes.

Por iso instamos a expresarnos con termos neutros inclusivos, e cando non sexa posíbel, visibilizar o xénero masculino, feminino e mesmo facer referencia ao non binario, garantindo así evitarmos facer xeneralizacións que finalmente recaian en estereotipos, combatendo así os roles de xénero tradicionais que intensifican a subordinación ao xénero masculino de todo o que non teña que ver con este.

### 3 FORMAS DE TRATAMENTO

Debemos ter en conta que o emprego do masculino para nos referir á cidadanía e á poboación no seu conxunto está a producir unha invisibilización do resto que a forma. Ademais, isto leva á confusión, xa que non se aclara se nos estamos a referir á sociedade ou a un colectivo específico formado por homes. Utilizaremos substantivos xenéricos reais, xunto con colectivos, erradicando o emprego do masculino como xenérico e instando a corrixir este uso.

En definitiva, o emprego do termo *home* e o uso do masculino como xenérico produce ambigüidades e confusións que poden implicar discriminacións e invisibilización das mulleres e doutro tipo de identidades de xénero á marxe do binarismo.

LINGUAXE SEXISTA (inaceptábel)	LINGUAXE BINARIA (excluínte, non recomendábel)	LINGUAXE INCLUSIVA (recomendábel)	PROPOSTA DE LINGUAXE NEUTRA (incluínte)
Os traballadores	As traballadoras e traballadores	A clase traballadora As persoas traballadoras	Es traballadores
Os mozos	Os mozos e mozas	A mocidade	Es moces
Os cidadáns	As cidadás e os cidadáns	A cidadanía	Es cidadéns
Os alumnos	Os alumnos e alumnas	O alumnado	Es alumnes
Os delegados sindicais	As e os delegados sindicais	A representación sindical	Es delegades sindicais
As enfermeiras	As enfermeiras e os enfermeiros	O persoal de enfermaría	Es enfermeires
O empresario	O empresario ou empresaria	A empresa	E empresarie

Por outra banda, para garantir unha comunicación inclusiva e respectuosa coa diversidade, no caso de descoñecer o xénero co que se identifica a persoa á que nos referimos, é ben preguntar con que pronome se identifica (ela, el ou ele).

A lingua galega, permítenos empregar fórmulas incluíntes como: **quen, calquera que, as persoas que, cadaquén, nós, vós...**

Actualmente, estase introducindo a utilización de propostas de xénero neutro, tratando de incorporar unha opción gramatical que non existía até o de agora na nosa lingua, un xénero neutro que evita salienta ningún xénero concreto e,

polo tanto, tamén evita exclusións. En todo caso, xa que se trata dunha novidade na gramática en uso, de entrada pode chocar ou sorprender. Ademais, implica a necesidade de “normativizar”, dado que se trata dunha forma gramatical non existente até o de agora na norma estándar da lingua e da que cumpriría establecer as formas de uso.



## 4 A ALTERNANCIA E O DESDOBRAMENTO

Como comentabamos anteriormente, a recomendación desta guía é a de expresármonos con termos inclusivos, e só cando non sexa posíbel, visibilizar o xénero masculino, feminino e mesmo facer referencia ao non binario. No caso de que os nomes que utilizemos teñan dous xéneros gramaticais, deberemos facer alusión a ambos, tendo coidado de como os empregamos, xa que ás veces o desdoblamento supón realizar un uso reiterativo da linguaxe, coa consecuente recarga tanto na fala como na escrita, ademais seguimos a reproducir unha linguaxe androcéntrica, e por tanto invisibilizamos as persoas que non se inclúan dentro do binarismo. Por exemplo:

NON É RECOMENDÁBEL	É RECOMENDÁBEL
Bos días a todos os traballadores e a todas as traballadoras que hoxe nos acompañades nesta asemblea!	Bos días a todo o persoal que... Bos días a todas as persoas que hoxe nos acompañades nesta asemblea...
Os traballadores e traballadoras afectados e afectadas...	O persoal afectado...
Os delegados e delegadas convocadas	A RLPT (A representación legal das persoas traballadoras) convocada
Os homes e mulleres poderán subscribirse a...	As persoas traballadoras poderán subscribirse a...

Polo xeral, o masculino aparece precedendo o feminino. Como recomendación xeral, alteraremos este costume adiantando a mención ás mulleres; así estaremos a contribuír a modificar os estereotipos tradicionais construídos a partir de relacións de desigualdade entre os colectivos masculino e feminino. Non obstante, poderemos xogar co feminino e o masculino en cada ocasión, de xeito que non coloquemos sempre un xénero antes que o outro, evitando así a xerarquización, debendo ademais ir buscando fórmulas que identifiquen aquelas realidades que van máis aló do binarismo de xénero, de xeito que nos poidamos referir ás persoas que non se recoñezan na polaridade masculina ou feminina, que se recoñezan nas dúas ao tempo, ou nun proceso de fluidez en diferentes momentos da súa vida, como abordaremos deseguido.

## 4.1 Formas de tratamento

Nos documentos de carácter administrativo (solicitudes, inscricións ou fichas de afiliación) é frecuente a aparición do masculino precedendo o feminino. Deberemos alterar este costume, xa que non sabemos se a persoa que fai o trámite é home ou muller ou se se identifica fóra do marco de xénero binario, de xeito que contribuímos a modificar estereotipos e relacións de desigualdade.

Recomendamos o emprego de terminoloxía inclusiva, que non faga alusión ao binarismo de xénero, evitando así o uso das barras.

NON É RECOMENDÁBEL:	É RECOMENDÁBEL:
Don/Dona	Nome e apelidos
Nacido/a en	Data de nacemento
Domiciliado/a en	Con domicilio en
Provisto/a de documento de identidade	Nº documento de identidade
O/a solicitante	Sinatura
Pai, nai ou titor/titora	Persoa proxenitora ou representante legal

## 4.2 Barras (/),arroba (@), emprego do “x” e novas formas pronominais

Deberemos escoller o emprego da **barra** cando non atopemos ningún nome abstracto ou neutro que inclúa os xéneros nunha soa expresión. As barras son axeitadas nos documentos e impresos de carácter administrativo onde non se coñece a persoa que vai facer o trámite: en formularios, fichas, solicitudes, contratos, nóminas, sinaturas, cartas, táboas...

NON RECOMENDÁBEL	RECOMENDÁBEL
Consentimento do/da interesado/a	Consentimento da persoa interesada
Destinatari@s	Persoas destinatarias
Terceirxs	Terceiras persoas
Do/afiliado/a	Persoa afiliada

En canto a **arroba (@)**, **o (x)** aínda que pode resolver a falta de termos neutros nun plano informal (conversa escrita por mensaxería telefónica), no plano oral son impronunciábeis e dificultan a accesibilidade por parte das aplicacións

de lectura, polo que cómpre evitar o seu uso e limitalo a este plano, nunca en documentos, informacións ou campañas.

Non en todas as ocasións hai un termo colectivo que inclúa todas as diversidade. Na busca do **xénero neutro inclusivo**, e coa intención de abranguer outras realidades, nomeando a persoas que se identifican fóra do marco binario, como xa comentamos, hai unha tendencia ao emprego dun novo xénero neutro, por medio da **vogal “e”** (compañeires, amigas,..) como vogal sen xénero ou, aínda que con menos apoios, a **vogal “i”** (compañeirís, amiguis,..) nas palabras que habitualmente rematan en “o” ou “a” e que son empregadas para marcar o xénero.

Nos países da lusofonía, cada vez hai máis persoas que empregan o **pronome ELU** co fin de representar e incluír as persoas non binarias, intersexo, de xénero neutro, indeterminado e non conformes. Este pronome equivale aos pronomes “ela” e “el”, podendo empregar o plural “elus” para aplicarse a colectivos e grupos.

O positivo do uso do pronome “ELU” é que pode empregarse na lingua oral e na escrita.

No caso da Galiza o pronome que está sendo máis usado é **ELI** ou **ELE**.

Por exemplo:

LINGUAXE BINARIA (excluínte, non recomendábel)	LINGUAXE INCLUSIVA (recomendábel)	PROPOSTA DE LINGUAXE NEUTRA (incluínte)
Ela/el é oficial de primeira	Esa persoa é oficial de primeira	Elu é oficial de primeira Eli é oficial de primeira Ele é oficial de primeira
Elas/eles son oficiais de primeira.	Esas persoas son oficiais de primeira	Elus son oficiais de primeira Elis son oficiais de primeira Eles son oficiais de primeira

Do mesmo xeito, substituiríamos o pronome posesivo “meu/s”, “miña/a” por “miñe/s”:

LINGUAXE BINARIA (excluínte, non recomendábel)	LINGUAXE INCLUSIVA (recomendábel)	PROPOSTA DE LINGUAXE NEUTRA (incluínte)
Meu fillo/miña filla é trans	Miña crianza é trans	Miñe fille é trans

En definitiva, para garantir unha comunicación inclusiva non hai unha fórmula perfecta e sobre a cal exista un consenso entre a propia comunidade LGTBI+. Trátase de buscar o máis idóneo segundo o momento e a circunstancia, pero tendo sempre presente o obxectivo de nomear a todas as persoas, de visibilizar a súa diversidade e de garantir a igualdade na visibilización, oportunidades e dereitos.

### 4.3 Referencia a cargos, postos, actividades e profesións

As categorías, os cargos e as titulacións que fan referencia ao persoal deberán estar redactadas con termos inclusivos, e cando isto non sexa posíbel, facer referencia non só ao xénero feminino e masculino. En ningún caso deberemos nomear en masculino unha muller aínda que ocupe un posto tradicionalmente ocupado por varóns, e viceversa, xa que leva consigo ambigüidade e discriminación (peóns, limpadoras, médicos, enfermeiras...). Non esquezamos que a clasificación profesional tamén é sexista, tanto pola linguaxe que utiliza, como polos criterios que emprega. Así, na meirande parte dos casos as categorías profesionais désígnanse de forma exclusiva en termos masculinos, e cando aparece o xénero feminino, emprégase para denominar traballos tipicamente realizados por mulleres.

LINGUAXE BINARIA (excluínte, non recomendábel)	LINGUAXE INCLUSIVA (recomendábel)
Necesítanse técnicos	Necesítase persoal técnico
Necesítase limpadora	Necesítase persoal de limpeza
Vacante: encargado de tenda	Vacante: responsábel de tenda, persoa para encargarse da tenda
Administrativo/ Administrativa	Persoal administrativo
Director/Directora	Persoal de Dirección
Titulada/Titulado	Persoal titulado

Os oficios descritos serán atribuídos ao persoal sen distinción de xénero e non suxerirán nunca que poidan ser incompatíbeis coa feminidade ou coa masculinidade.

Na redacción das categorías deberemos evitar especialmente o uso exclusivo do masculino para nomes de profesións, oficios e carreiras que sinalan posicións

de prestixio (xefe de sección, encargado, perito...). Cómpre evitar tamén o uso exclusivo de termos femininos para designar certas categorías profesionais relacionadas tradicionalmente con ese rol feminino (enfermeiras, azafatas, limpadoras, dependentas, secretarias, matronas...).

Hai que ter coidado cando redactemos convenios co emprego de termos marcados xenericamente como esposa, viúva ou casado, xa que poñen claramente de manifesto o emprego de termos masculinos referidos só ás persoas asalariadas ou representando unicamente modelos de familia tradicional cisheteropatriarcal. Por exemplo: en sectores con man de obra tradicionalmente masculina establécese unha *licenza en caso de defunción da esposa* e non da persoa cónxuxe, unha *prima de casado* e non de matrimonio, ou determinados beneficios para as viúvas e non cónxuxes. Todos estes casos son discriminacións directas.

## 5 LINGUAXE INCLUSIVA PARA ALÉN DA IDENTIDADE DE XÉNERO

Para alén da identidade de xénero, hai realidades que adoitan ficar invisibilizadas ou mesmo discriminadas na linguaxe, dado que se empregan termos pexorativos para denominalas. De feito, debemos cuestionar e loitar contra o CAPACITISMO, que non é máis que a discriminación e o prexuízo social contra as persoas con discapacidade física ou psíquica, caracterizando as persoas tal e como as definen as súas discapacidades e clasificándoas como persoas inferiores ás persoas sen discapacidade.

No contexto dunha linguaxe inclusiva e respectuosa coa diversidade, que termos recomendamos empregar “discapacidade” ou “diversidade funcional”? Ambos son conceptos que responden a diferentes modelos baixo os cales se etiqueta as persoas que presentan condicións físicas, intelectuais, sensoriais e emocionais diferentes ás que adoitan ser habituais ou xenéricas entre a poboación.

O termo **DISCAPACIDADE** foi empregado inicialmente nos manuais médicos e xeneralizouse a nivel das administracións que artellaron respostas para garantir a igualdade de oportunidades e dereitos deste colectivo.

**DIVERSIDADE FUNCIONAL** foi o enfoque proposto desde boa parte do colectivo de persoas que tiñan algunha das condicións mencionadas.

Ambos os termos son utilizados diariamente en políticas, estudos, investigacións e novas, pero non hai consenso respecto de cal dos dous é conveniente empregar, polo

que recomendamos utilízalos escoitando as persoas, de xeito que se corresponda coa forma como se visualizan e queren ser visualizadas pola sociedade na que viven.

Así, dentro da terminoloxía empregada para denominar os distintos tipos de discapacidade, hai unha serie de termos que deben erradicarse da linguaxe, como por exemplo:

<b>NON É RECOMENDÁBEL</b> (Cando se empregan como insulto é totalmente intolerábel o seu uso)	<b>É RECOMENDÁBEL</b>
Persoa minusválida, inválida, discapacitada, persoas especiais, incapacitada, retrasada, subnormal, mongol	Persoa con discapacidade Persoa con diversidade funcional (en función da terminoloxía que consideren que as representa) Persoa con capacidades diferentes
Persoa minusválida, paralítica, tolleita, coxa, manca, eivada, cota	Persoa con discapacidade motriz, psicomotora ou musculoesquelética
Persoa cega, invidente, torta, chosca	Persoa con discapacidade visual
Persoa xorda, xordomuda, mudiña	Persoa con discapacidade auditiva
Persoa tola, trastornada, esquizo, enferma mental, histérica, retrasada, tarada	Persoa con discapacidade psicossocial
Persoa anana, retaco	Persoa de estatura baixa. Persoa con acondroplasia
Persoa parva Persoa con retraso intelectual Persoa discapacitada intelectual Persoa autista Persoa retrasada	Persoa neurodiverxente (aquelas persoas con trastornos neurolóxicos, sexan do espectro autista, persoas disléxicas, con TDAH, Síndrome de Tourette, etc)

Hai que salientar que, aínda que hai anos había consenso en non facer uso do termo discapacidade, pola minusvalorización que comportaba, sendo recomendábel o termo “diversidade funcional”, cada vez hai máis persoas que solicitan recuperar o uso do termo “disca” pero revalorizándoo e visibilizando a diversidade dentro das persoas que forman parte do colectivo. Para evitarmos situacións nas que a persoa pode sentirse excluída ou non conforme co termo a empregar, é conveniente saber con que termo se sente máis cómoda.

## 6 IMAXES INCLUÍNTES

Na CIG non só apostamos polo uso dunha linguaxe incluínte como medio para cambiar o modo no que vemos as cousas, senón que somos conscientes da importancia que teñen as expresións visuais e o poder da imaxe á hora de evidenciar a diversidade de persoas que compoñen a nosa organización sindical e a sociedade, evitando reproducir roles e estereotipos de xénero tradicionais e/ou sexistas.

Isto pasa por intentar visibilizar sempre que sexa posíbel todos os xéneros, persoas de diferentes idades, corpos, estética, cores de pel, xéneros, identidades, persoas con discapacidade, etc. Por representalas con roles que non sexan os tradicionais, exentos de subordinación, desafiando convencións sociais, evitando representar as persoas con discapacidade ou as mulleres como vítimas, dignificando a súa imaxe e empoderándoas.

Calquera imaxe ou publicación que cousifique as persoas traballadoras e as reduza a un simple obxecto ou reclamo, deberá desbotarse. Non se permitirá este uso nin a súa difusión en ningún medio vinculado coa nosa organización sindical.

## 7 GUÍA DE CONCEPTOS PARA FALAR DE IGUALDADE E DIVERSIDADE

**ACCESIBILIDADE.** Combinación de elementos construtivos e operativos que permiten a calquera persoa con discapacidade entrar, desprazarse, saír, orientarse e comunicarse de forma segura, autónoma e cómoda, nos espazos construídos, co mobiliario e o equipo, no transporte, a coa información e as comunicacións.

**ACCIÓN POSITIVA.** Conxunto de estratexias dirixidas a un grupo social determinado destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais, ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

**ACOSO SEXUAL.** Comprende todo comportamento sexual verbal ou físico non desexado pola persoa acosada, levado a cabo en distintos espazos da vida cotiá, aproveitándose dunha situación de superioridade ou compañeirismo e que repercute nas condicións do medio facéndoas hostís, intimidatorias e humillantes.

**ACTIVIDADES BÁSICAS DA VIDA DIARIA.** Son as tarefas máis elementais da persoa, como, por exemplo, o coidado persoal, actividades domésticas básicas, a mobilidade, recoñecer persoas e obxectos, orientarse, entender e poñer en marcha ordes ou tarefas sinxelas.

**ANÁLISE DE XÉNERO.** Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións, etc., debidas aos roles tradicionalmente asignados.

**ANDROCENTRISMO.** Enfoque ou visión, desde o punto de vista teórico e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida do mundo e das cousas, ocultando e facendo invisíbel todo o demais, entre elas as achegas e contributos das mulleres á sociedade. Unha visión androcéntrica presupón que a experiencia masculina sería a universal, a principal, a referencia ou representación da humanidade, obviando a experiencia feminina.

**EMPODERAMENTO.** Aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder. Actualmente esta expresión implica tamén outra dimensión: a toma de consciencia do poder que individual e colectivamente posúen as mulleres e que ten que ver coa recuperación da propia dignidade das mulleres como persoas.

**ASEXUAL.** Persoa que non sente atracción sexual, podendo ou non sentir atracción emocional por outras persoas.

**AUTISMO.** Trastorno xeneralizado do desenvolvemento que se reflicte nalgunha das seguintes características:

- Na comunicación, atraso ou ausencia do desenvolvemento da linguaxe oral, persoas cunha linguaxe adecuada teñen problemas para iniciar ou manter unha conversa, emprego estereotipado ou repetitivo da linguaxe, etc.
- Nas relacións sociais, alteración nas manifestacións non verbais: expresión facial, mirada, incapacidade para desenvolver relacións con iguais, ausencia de condutas espontáneas como sinalar, amosar interese en algo, etc.
- En patróns de conduta inadecuados, preocupación excesiva por un foco de interese, adhesión inflexíbel a rutinas específicas non funcionais, estereotipias motoras repetitivas: sacudidas de mans, retorcer os dedos, etc.



**AXÉNERO.** Persoa que non se identifica con ningún xénero.

**BIFOBIA.** Aversión á sexualidade ou ás persoas bisexuais, a quen o parece ou defende.

**BINARISMO DE XÉNERO.** É un sistema, un dispositivo médico, institucional, cultural, económico, social, que fai referencia ás formas tradicionais binarias de xénero: home e muller.

**BISEXUAL.** Orientación sexual de quen sente atracción romántica, afectiva e/ ou sexual por máis dun xénero sexa o seu propio ou diferente.

**BRILLE.** Sistema para a comunicación representado mediante signos en relevo, lidos de xeito táctil, dirixido ás persoas con discapacidade visual.

**CAPACITISMO.** Forma de discriminación ou prexuízo social contra as persoas en función das súas discapacidades.

**CISHETERONORMATIVIDADE.** Conxunto de crenzas e ideas asimiladas ao heterosexual e cixénero, cuxo arraigamento produce un tipo de opresión sobre outros colectivos.

**CISHETEROPATRIARCADO.** Referente á organización social en que só prevalece o criterio do home e sempre que sexa heterosexual e cixénero.

**CIXÉNERO.** Persoa cuxo xénero coincide co sexo biolóxico asignado ao nacer.

**COEDUCACIÓN.** Tamén chamada educación en igualdade, vén a ser unha educación centrada no alumnado considerando todos os grupos en igualdade de dereitos e oportunidades. É un método de intervención educativo que vai máis alá da educación mixta asentando as bases no recoñecemento das potencialidades e individualidades das crianzas independentemente do seu xénero.

**DEMISEXUALIDADE.** Persoa que só se sente atraída por aquelas persoas coas que previamente estableceu vínculos emocionais.

**DEPENDENCIA.** Situación relacionada coa falta ou perda de autonomía física, mental, intelectual ou sensorial como consecuencia da idade, enfermidade ou discapacidade. As persoas que están neste estado precisan do apoio doutra persoa ou axuda para realizar as actividades básicas da vida diaria e manter a súa autonomía persoal.

**DISCAPACIDADE.** É a situación resultante da interacción entre a condición de saúde e os factores contextuais que restrinxe a participación da persoa (*definición do IGE, baseada na Clasificación Internacional do Funcionamento, da Discapacidade e da Saúde da OMS*).

**DISCRIMINACIÓN.** É calquera distinción, exclusión ou restrición que teña o propósito ou o efecto de obstaculizar ou deixar sen efecto o recoñecemento, goce ou exercicio, en igualdade de condicións de todos os dereitos humanos e liberdades fundamentais nos ámbitos político, económico, social, cultural, civil ou doutro tipo.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Situación na que se trata a unha persoa dun xeito desfavorábel en razón do seu sexo.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.** Situación en que unha lei, política ou acción aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro xénero.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA.** Medidas dirixidas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e prever unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

**DISFORIA DE XÉNERO.** Termo médico que describe a discrepancia dunha persoa co sexo/xénero asignado ao nacer.

**DIVERSIDADE FUNCIONAL.** Termo que busca un enfoque social, entendendo a cada persoa como un ser único, con capacidades diferentes e deixando de lado os déficits e as carencias. Ao falar de persoas con diversidade funcional, facemos referencia a aquelas que teñen un xeito diferente de levar a cabo determinadas tarefas.

**DRAG.** Tipo de arte que xoga e/ou exaxera cos roles de xénero, polo que calquera pode participar e manipularlos a gusto. É arte e non implica nada a respecto da orientación sexual ou identidade de xénero.

**DRAG KING.** Artista que se viste masculinamente e personifica estereotipos de xénero masculinos como parte da súa actuación.

**DRAG QUEEN.** Artista que se viste femininamente e personifica estereotipos de xénero femininos como parte da súa actuación.

**DRAG QUEER.** Artistas que xogan coa androxinia e a neutralidade de xénero.

**EQUIDADE.** Igualdade no trato. Equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

**ESPAZO DOMÉSTICO.** Identifícase co espazo tradicional das mulleres, un ámbito reprodutivo, un espazo de inactividade produtiva, no cal se leva a cabo a crianza dos fillos e fillas, os afectos e o coidado das persoas dependentes.

**ESPAZO PRIVADO.** Refírese ao espazo propio das persoas, o tempo de lecer afastado do espazo doméstico e do público. A privacidade é unha parcela da que disfrutan principalmente os homes, e no caso das mulleres tradicionalmente tende a confundirse co doméstico, roubándolles ese espazo para si.

**ESPAZO PÚBLICO.** Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política e económica. É o lugar onde se colocaron tradicionalmente os homes.

**ESTEREOTIPOS.** Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

**EXPRESIÓN DE XÉNERO.** Representación física do xénero, que pode ou non coincidir coa identidade de xénero.

**FEMINIZACIÓN DA POBREZA.** Tendencia ao aumento da incidencia e prevalencia da pobreza entre as mulleres.

**GAI.** Home que sente atracción sexual e afectiva por outros homes.

**HETEROSEXUAL.** Persoa que sente atracción sexual e afectiva por persoas do outro sexo.

**HOMOFOBIA.** Aversión á homosexualidade ou ás persoas homosexuais, a quen o parece ou as defende.

**HOMOPARENTALIDADE (HOMOMATERNIDADE - HOMOPATERNIDADE).** Relación existente entre dúas nais lesbianas ou dous pais gais e as súas crianzas derivada da relación xurídica que comporta a filiación.

**HOMOSEXUAL.** Persoa que se sente atraída polo mesmo sexo.

**IDENTIDADE DE XÉNERO.** Fai referencia á percepción que un suxeito ten sobre o seu propio xénero, sen ter en conta cal é o seu sexo biolóxico.

**IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.** Ausencia de toda barreira para a participación económica, política e social.

**INTERSEXUAL.** Que presenta características físicas de ambos os sexos, masculino e feminino.

**LESBIANA.** Muller que sente atracción sexual e afectiva por outras mulleres.

**LESBOFOBIA.** Aversión ao lesbianismo ou ás mulleres lesbianas, a quen o parece ou as defende.

**LGTBIQ+:** siglas dos termos lesbiana, gai, trans, bisexual, intersexual e queer, ás que se engade o signo + para aludir ao resto de diversidades sexuais e de xénero.

**LINGUA DE SIGNOS.** É unha serie de signos xestuais articulados con mans e acompañados de expresións faciais, mirada intencional e movemento corporal, dotados de función lingüística.

**LINGUAXE BINARIA.** Nomear na comunicación as palabras en feminino e masculino. Este tipo de linguaxe evita a utilización do masculino xenérico, pero segue perpetuando o binarismo, invisibilizando outras persoas e realidades.

**LINGUAXE INCLUSIVA.** Maneira de se expresar, tanto oralmente como na escrita, sen invisibilizar ou discriminar ningún xénero e evitando caer na perpetuación de estereotipos.

**LINGUAXE NEUTRA.** Emprego de formas lingüísticas en que se poidan ver incluídas todas as persoas.

**LINGUAXE SEXISTA.** Uso discriminatorio da lingua que transmite estereotipos de xénero.

**MASCULINO XENÉRICO.** Emprego das palabras en masculino tanto na escrita como na comunicación oral, entendendo que engloba ou se teñen que sentir incluídas dentro dese masculino todas as persoas. O masculino xenérico supón un uso androcéntrico da linguaxe, que toma o patrón masculino como normal social e invisibiliza o resto de realidades.

**MACHISMO.** Conxunto de leis, normas, actitudes e trazos socioculturais do home cuxa finalidade explícita e/ou implícita foi e é producir, manter e perpetuar a opresión e submisión da muller a todos os niveis: sexual, procreativo, laboral e afectivo.

**ORIENTACIÓN SEXUAL.** Refírese á atracción afectiva e sexual que as persoas sentimos por outras persoas. En virtude da orientación podemos falar de heterosexualidade, homosexualidade, bisexualidade, asexualidade, pansexualidade, demisexualidade...

**PANSEXUAL.** Persoa que se sente atraída por todos os sexos e xéneros.

**PANXÉNERO.** Unha persoa que se identifica con todos os xéneros simultaneamente.

**PARIDADE.** Representación equitativa de homes e de mulleres en todos os ámbitos sociais, fundamentalmente nos políticos.

**PATRIARCADO.** Estructuras de dominación que parten dun modelo social formado por familias que asignan ás persoas roles, espazos, funcións e tarefas segundo o sexo biolóxico, creando un sistema de dominio institucionalizado que mantén a subordinación e invisibilización das mulleres e todo aquilo considerado como 'feminino', con respecto aos homes e o 'masculino', creando así unha situación de desigualdade estrutural baseada na pertenza a determinado 'sexo biolóxico'

**POLÍTICAS DE IGUALDADE.** Marcos referenciais de actuación política que contemplan o principio de igualdade de trato, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, e propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

**QUEER.** Persoa que non é heterosexual ou cixénero. Rexeita ser clasificada polas súas prácticas sexuais ou o seu xénero para non limitar a súa experiencia como persoa.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.

**SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

**SEROFOBIA.** Discriminación baseada no medo irracional cara ás persoas que teñen VIH.

**SEXISMO.** Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación do colectivo feminino ao masculino.

**SEXO - XÉNERO.** O xénero representa as diferenzas sociais por oposición ás biolóxicas entre mulleres e homes (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas como dentro dunha mesma cultura.

**SEXO DE ASIGNACIÓN.** É o que se asigna ás persoas ao nacer pola simple observación dos seus xenitais e en virtude do cal se lle quere presupór unha identidade de xénero.

**TEITO DE CRISTAL.** Barreira invisíbel resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que impide ás mulleres accederen a postos destacados socialmente.

**TRANSEXUAL.** Persoa que se someteu a un tratamento hormonal ou a unha cirurxía de reasimilación de sexo para obter a aparencia física do sexo oposto.

**TRANSFOBIA.** Aversión ás realidades trans ou ás persoas trans (transexuais, transxéneros, travestis), a quen o parece ou as defende.

**TRANSVERSALIDADE.** Incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

**TRANSXÉNERO.** Persoa cuxo xénero non coincide co seu sexo biolóxico asignado ao nacer, con independencia de que se someta a algún tratamento.

**TRAVESTI.** Persoa que adquire de forma eventual a aparencia física doutro xénero.

**XÉNERO.** Conxunto de características de orixe cultural relativas a patróns de comportamento e de identidade sobre a base das cales se establecen socialmente a distinción entre homes e mulleres.

**XÉNERO FLUÍDO.** Persoa que non se identifica cunha única identidade de xénero, senón que vai fluíndo entre elas.

**XÉNERO NON BINARIO OU QUEER.** Termo que engloba todas aquelas identidades de xénero que van máis aló de home ou muller, tamén chamada cisnormatividade.





## 8 REFERENCIAS

**AX(e)ITAR A LINGUA.** Orientacións para unha comunicación inclusiva no ensino. Montse Pena Presas e María Caamaño Rojo. 2022. ASPG e CIG Ensino. [https://www.cig-ensino.gal/files/Formacion/Ax\(e\)itar%20a%20lingua.pdf](https://www.cig-ensino.gal/files/Formacion/Ax(e)itar%20a%20lingua.pdf)

**GUÍA PARA UNHA LINGUAXE NON DISCRIMINATORIA NA CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA.** Margarida Corral Sánchez. 2006. CIG. [https://www.cig.gal/files/documentos/Doc\\_Muller/Guia\\_LinguaxeNonDiscriminatoria\\_2006.pdf](https://www.cig.gal/files/documentos/Doc_Muller/Guia_LinguaxeNonDiscriminatoria_2006.pdf)

**GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE INCLUSIVO.** Ana Valenzuela Sanz e Carola Alonso Vinués. 2020. Chrysalis Asociación de Familias de Menores Trans. <https://chrysalis.org/wp-content/uploads/2021/02/GUIA-PRACTICA-LENGUAJE-INCLUSIVO-Chrysalis.pdf>

**DICIONARIO LGBT+: CONCEPTOS PARA UNHA LINGUAXE INCLUSIVA.** CRTVG. 2019.

**GUÍA PARA A LINGUAGEM NEUTRA.** Ophelia Cassiano. 2023. <https://medium.com/guia-para-linguagem-neutra-pt-br/guia-para-linguagem-neutra-pt-br-f6d88311f92b>

**DICIONÁRIO EN LIÑA ESTRAVIZ.** <https://estraviz.org/>

**GLOSARIO DE TERMOS SOBRE DISCAPACIDADE.** <https://www.rpdiscapacidad.gob.es/discapacidad-derechos-humanos/glosario-y-datos-sobre-discapacidad.htm>







**Confederación Intersindical Galega**