







# KIT DE COMUNICARE INCLUZIVĂ

## UEFISCDI, iunie 2022





„Limitele limbajului meu sunt  
limitele lumii mele”

Ludwig Wittgenstein



## Cuprins

INTRODUCERE .....	9
DESPRE VULNERABILITATE LA LOCUL DE MUNCĂ .....	11
SUMAR .....	14
SCOPUL KITULUI DE COMUNICARE INCLUZIVĂ .....	16
DISCLAIMER .....	19
DE CE SĂ FOLOSIM UN LIMBAJ SENSIBIL LA GEN .....	20
TERMENI SPECIFICI .....	25
COMUNICARE SENSIBILĂ LA GEN – PRINCIPALELE NOȚIUNI .....	34
LIMBAJUL SENSIBIL LA GEN .....	35
LIMBAJUL NEUTRU .....	36
Forme de limbaj discriminatoriu .....	37
Menționarea genului - când da, când nu .....	38
PRINCIPIILE COMUNICĂRII INCLUZIVE .....	41
Principii ale comunicării sensibile la gen .....	42
PROVOCĂRI ÎN FOLOSIREA LIMBAJULUI SENSIBIL LA GEN .....	50
Stereotipurile .....	51
TESTEAZĂ-ȚI LIMITELE .....	53
ALTE SURSE .....	54





---

## INTRODUCERE

---

Într-adevăr, limbajul pe care îl folosim le arată celorlalți complexitatea universului nostru interior sau, dimpotrivă, limitele noastre. Puterea limbajului e, de multe ori, subestimată pentru că nu îi recunoaștem toate implicațiile. Comunicarea reprezintă un instrument deosebit de important, pentru că, pe de o parte e un vehicul de modelare a atitudinilor, percepțiilor și comportamentelor și, pe de altă parte reflectă lumea în care aspirăm să trăim și să muncim. Limbajul pe care îl folosim în comunicare mai are încă un atribut extrem de important – ne oferă informații despre normele existente în cadrul unei societăți și are puterea să influențeze modul în care membrii societății se raportează la ce consideră a fi normal sau acceptabil.

Tocmai pentru că puterea cuvintelor este atât de mare, folosirea lor vine la pachet cu o responsabilitate: modul în care folosim limbajul poate deveni un instrument care generează discriminare, dacă nu reușim să identificăm factorii care influențează limbajul și prejudecățile asimilate acestor factori. Atât cuvintele, cât și imaginile pe care le folosim în comunicarea noastră conțin mesaje despre cine și ce suntem, dar și despre cine și ce nu suntem, astfel că, în mod indirect, pot transmite mesaje despre ce includem în înțelegerea noastră despre societate și ce excludem. Limbajul pe care îl folosim e purtător al prejudecăților inconștiente pe care le avem și perpetuează stereotipurile pe care le folosim, devenind astfel, uneori, un vehicul pentru legitimarea și chiar perpetuarea discriminării și a marginalizării.

Limbajul e într-o continuă schimbare, cuvintele evoluează, așa că și modul în care le folosim trebuie să evolueze. Astfel folosirea unui limbaj inclusiv și care evită stereotipurile și prejudecățile e o modalitate prin care acceptăm noile realități cotidiene și ne îndepărtăm de percepțiile învechite despre bărbați și femei, persoane cu dizabilități sau alte grupuri sociale. De exemplu, femeile joacă un rol deosebit de important în societate și, din păcate, de cele mai multe ori, importanța acestui rol nu este recunoscută și prin limbajul pe care îl folosim. De asemenea, limbajul trebuie să țină cont de complexitatea indivizilor, de multiplele caracteristici și identități ale acestora.

---

Pentru noi, egalitatea, diversitatea și incluziunea sunt valori care guvernează instituția, iar comunicarea scrisă, vizuală și audio-vizuala trebuie să fie consecventă cu prioritățile și valorile UEFISCDI. UEFISCDI a fost prima instituție publică ce și-a asumat, ca partener în proiectul european CALIPER ([www.caliper-project.eu](http://www.caliper-project.eu)), elaborarea unui plan de egalitate de gen, iar prezentul kit de comunicare face parte din acțiunile prevăzute în implementarea planului de egalitate de gen. UEFISCDI își continuă rolul de inovator și, fiind o instituție publică ce activează în domeniul cercetării și inovării, - reprezintă un model de buna practică pentru comunitatea de cercetare - dezvoltare - inovare. Stereotipurile înrădăcinate și prejudecățile afectează atât comportamentul individual, cât și cel colectiv, iar limbajul folosit la serviciu poate avea efecte pe termen lung asupra celor din jurul nostru. Incluziunea, egalitatea și diversitatea sunt atuurile UEFISCDI și ele trebuie să se reflecte atât în comunicarea noastră internă și externă cât și în toate acțiunile și interacțiunile instituționale.

UEFISCDI

---

## DESPRE VULNERABILITATE LA LOCUL DE MUNCĂ

---

*extras din Brene Brown – The call to courage, 2019*

*[...] Un alt loc în care vulnerabilitatea contează mult e serviciul. Fără vulnerabilitate, nu există creativitate. Fără toleranță la eșec nu există inovație. Dacă nu ești dispus să eșuezi, nu poți inova. Dacă nu ești dispus să clădești o cultură vulnerabilă, nu poți crea. [...] Incluziunea, egalitatea, diversitatea, toate acestea sunt valori care vor produce schimbări importante, care vor transforma lumea noastră, așa cum o știm.*

*În fiecare organizație, se ridică aceeași problemă: nu știm cum să discutăm despre incluziune, egalitate sau diversitate, pentru că sunt teme incomode. Ne temem să nu spunem ceva greșit când discutăm despre teme sensibile. Ne temem că nu vom fi sinceri în ce spunem, că vom spune lucruri greșite sau că vom fi greșit înțeleși. Pentru aceste temeri, am un singur răspuns: în primul rând să nu ai conversații, pentru că te fac să te simți incomod, e definiția privilegiului.*

*Confortul tău nu e tema discuției. Nu asta e mersul lucrurilor. Cel mai probabil o să greșești în aceste conversații. Cu cât faci parte din mai multe majorități, cu atât vei greși mai mult. Nu se pune problema dacă ai prejudecati, ci ce prejudecăți ai. Câte, cât de rele, cât de profunde. [...] Angajarea în astfel de conversații presupune aceste greseli iminente. Așa funcționează. Apoi ascuți, înveți și, cel mai important, nu tragi oamenii la răspundere pentru necesitatea unor astfel de discuții.*

*Oamenii care sunt țintiți de rasism, homofobie, heterosexism și prejudecăți de gen nu sunt responsabili de inițierea acestor conversații sau de necesitatea ridicării unor astfel de probleme. [...] Trebuie să alegem curajul în detrimentul confortului și trebuie să spunem: “nu știu dacă o să îmi iasă, dar voi încerca și în niciun caz nu o să aleg să tac”. [...] Da, o să faci multe greșeli. Da, va fi incomod. Da, vei afla despre propriile tale puncte slabe pe care nici nu știai că le ai. Apoi vei fi recunoscător pentru că le-ai descoperit, vei învăța din ele și nu îi vei mai face pe alții responsabili să te învețe. Doar așa putem evolua.*

---

---

*Cât timp vom alege să rămânem comozi, în companiile sau în organizațiile din care facem parte, nu vor putea exista conversații reale despre egalitate, diversitate și includere.*

*Când clădim culturi organizaționale unde nu există toleranță pentru vulnerabilitate, unde perfecționismul și crearea de scuturi sunt recompensate și necesare, nu putem discuta despre astfel de subiecte sensibile, pentru că nu e productiv.*

*Dacă toată lumea ar putea să poarte discuții dificile, dintr-odată, lucrurile s-ar putea schimba peste noapte. În schimb, ce facem? Ajungem să vorbim despre oameni, nu cu oameni. Și e toxic, pentru că acaparează cultura.*

*Să reacționezi, să ceri reacții, să rezolvi probleme, să iei decizii etice, toate acestea se nasc din vulnerabilitate. Într-adevăr serviciul e un loc dificil în care să fii vulnerabil, dar ne petrecem aproape jumătate din viață acolo. Cu toții avem responsabilitatea să mergem la serviciu cu inima deschisă și să participăm la discuții dificile. Liderii puternici nu tac în probleme serioase. Sarcina noastră e să dezvăluim ce e nespus. Și pentru asta trebuie curaj și vulnerabilitate.*

*Nu există curaj fără vulnerabilitate.*

---



---






## SUMAR

---

Materialul de față a fost dezvoltat de echipa de implementare a Planului de Egalitate al UEFISCDI și face parte dintr-o serie mai largă de măsuri menite să aducă mai multă egalitate în cadrul instituției și să asigure un climat instituțional care ia în considerare componenta de gen.

Prezentul kit de comunicare incluzivă e un ghid practic dedicat angajaților UEFISCDI și vizează atât comunicarea internă cât și comunicarea externă a acestora. Kitul de comunicare conține sugestii, explicații și exemple de folosirea a limbajului care îi vor ajuta pe angajații UEFISCDI să înțeleagă rolul unei comunicări incluzive, principiile care o guvernează și modalități practice prin care pot evita discriminarea și marginalizarea prin comunicare.

Mai concret, în acest ghid veți găsi:

	explicații pentru importanța folosirii unui limbaj care să fie atent la componenta de gen și la evitarea stereotipurilor și prejudecăților
	principiile unei comunicări incluzive și sensibile la gen
	sfaturi, ghiduri și modalități prin care poate fi evitată discriminarea și marginalizarea prin limbaj
	modalități prin care va puteți testa cunoașterea și eventualele prejudecăți inconștiente cu care operați
	glosar de termeni explicați

---

Kitul de comunicare incluzivă se adresează tuturor angajaților UEFISCDI și vizează orice interacțiune scrisă, orală, vizuală sau audio produsă în cadrul instituției.

Kitul de comunicare a fost dezvoltat ca un instrument personalizat pe structura și nevoile UEFISCDI și reflectă valorile instituționale proprii. Încurajăm alte instituții publice sau private să-și dezvolte propriile instrumente, adaptate nevoilor organizaționale individuale.

---

## SCOPUL KITULUI DE COMUNICARE INCLUZIVĂ

---

Prin acest demers ne propunem să:

aprofundăm subiectul egalității de gen și să inițiem o conversație la nivel instituțional despre importanța folosirii limbajului sensibil la gen

oferim exemple practice de limbaj care determină inegalități și modalități de evitare

să încurajăm angajații UEFISCDI să inițieze un proces personal de evaluare a propriilor modalități în care folosesc limbajul și a eventualelor stereotipuri și prejudecăți pe care le folosesc involuntar.

Materialul reprezintă un prim pas în înțelegerea unor probleme complexe privind egalitatea de gen, iar propunerile ce se regăsesc în acest document au caracter de RECOMANDARE.

**Obiectivul principal al ghidului este să declanșeze un proces de conștientizare la nivel individual asupra problemei stereotipurilor și prejudecăților care afectează comunicarea interumană.**



---

Comunicarea este țesutul de legătură al societății.

Comunicarea este strategică pentru orice tip de organizație.

Se situează între sensibilitate și specializare





---

## DISCLAIMER

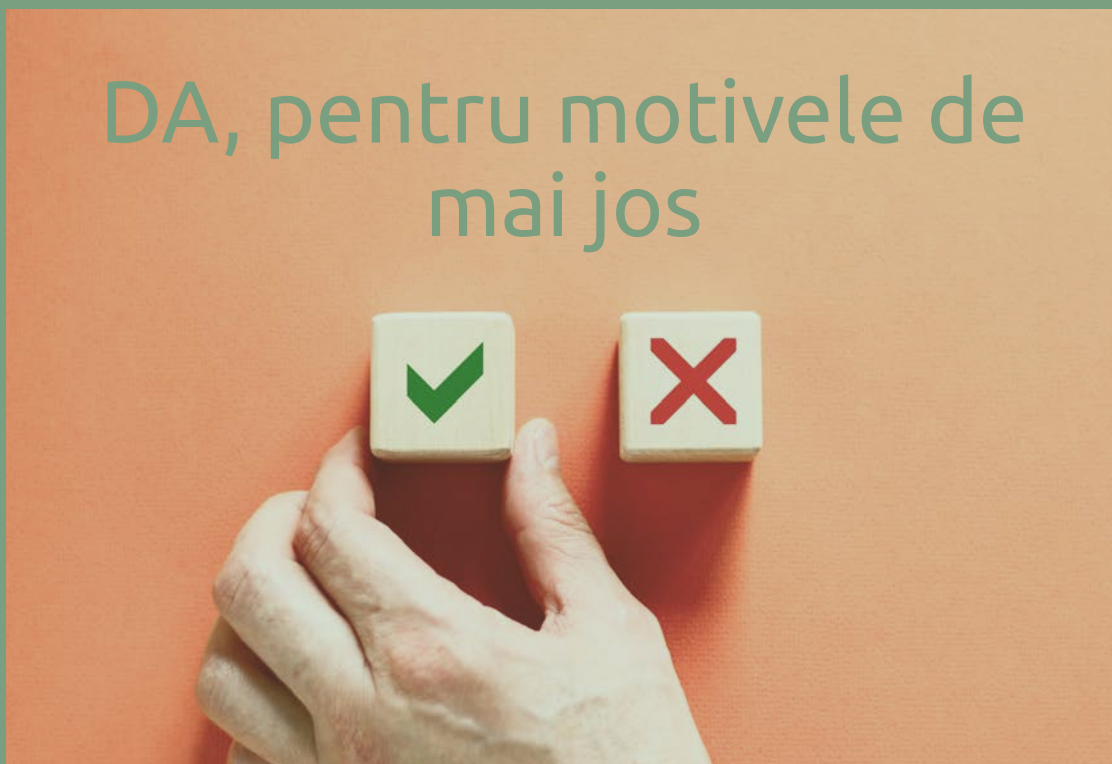
---

Deși recunoaștem faptul că un limbaj ce își propune să fie incluziv trebuie să acorde atenție tuturor aspectelor care pot crea inegalități și discriminare, cum ar fi, printre altele, vârsta, etnia, naționalitatea, orientarea sexuală, starea de dizabilitate sau religia, acest kit de comunicare se concentrează pe componenta de gen a limbajului. Recomandarea echipei care l-a dezvoltat este ca în următoarele iterații ale Planului de Egalitate de Gen, kitul de comunicare să fie dezvoltat pentru a aborda o serie mai largă de inegalități.

## DE CE SĂ FOLOSIM UN LIMBAJ SENSIBIL LA GEN

Ca să putem aborda corect inegalitățile de gen în limbaj, trebuie să aruncăm, în primul rand, o privire asupra modului în care comunicăm.

DA, pentru motivele de  
mai jos



datorită rolului fundamental al instituțiilor de cercetare în societate

pentru a aborda mai bine relațiile de putere din cercetare

pentru a lupta împotriva stereotipurilor din organizații

pentru a susține schimbările structurale în mediul academic și în organizațiile de cercetare

---

Folosirea unui limbaj sensibil la gen poate să:

Faciliteze recunoașterea diferențelor dintre bărbați și femei și a importanței acestora.

Îi atenționeze pe cei pe care îl folosesc să fie mai atenți la prejudecățile de gen cu care operează.

Pună bazele unei societăți care prețuiește egalitate de gen.

Deschidă subiectul importanței limbajului și a modului în care acesta interferează cu comportamentul individual și colectiv.

Îi facă pe oameni să se simtă confortabil atunci când se exprimă pe sine și atunci când adoptă comportamente care, în mod obișnuit, sunt considerate atipice genului căruia îi aparțin.

---

---

## De ce să elaborăm ghiduri de comunicare



pentru a face poziția organizației explicită și vizibilă.

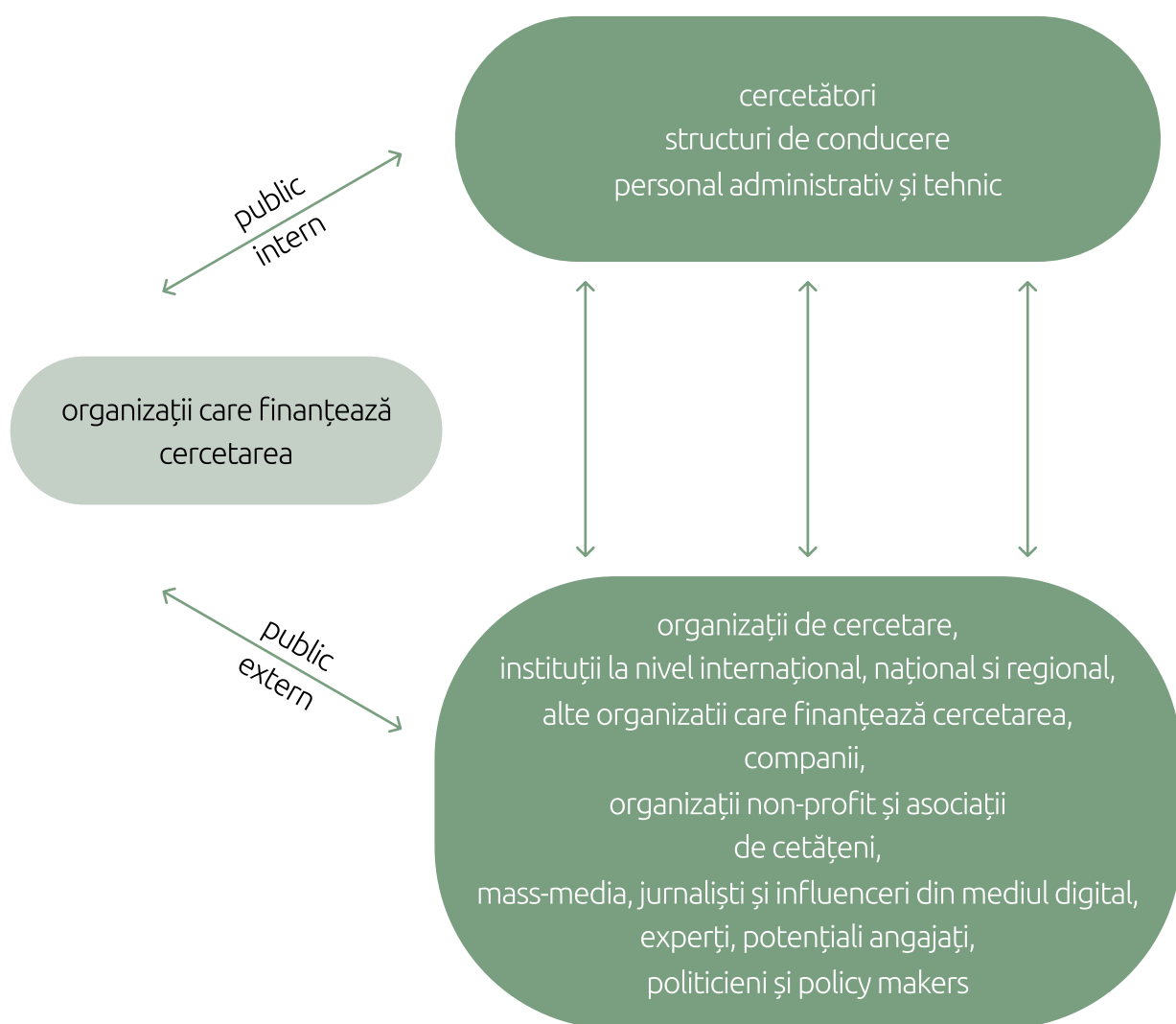
pentru a dezvolta și răspândi cunoașterea.

pentru a oferi îndrumări în pentru munca de zi cu zi.

pentru a-i inspira pe cei cu care colaborăm

Dar cel mai important, încercarea de a folosi un limbaj sensibil la gen ne va permite să explorăm propriile prejudecăți și stereotipuri cu care lucrăm, să ne cunoaștem limitele limbajului propriu și să le forțăm, pentru a ne dezvolta propria persoană și a ne simți confortabil (noi și alții) în societatea în care trăim.

## Publicul intern și extern al organizațiilor care finanțează cercetarea







---

## TERMENI SPECIFICI

---

Înainte de a prezenta principalele noțiuni și principii ale comunicării sensibile la gen, e necesar să facem o scurtă prezentare a unor termeni-cheie care vor fi folosiți în acest ghid sau pe care îi veți mai întâlni atunci când se discută despre egalitate de gen. Cunoașterea și înțelegerea lor e importantă pentru că ne ajută să recunoaștem și să diferențiem situațiile care creează inegalități și să ne raportăm corect la anumite probleme ale egalității de gen.



---

## Gen

Se referă la atributele sociale și oportunitățile asociate cu a fi bărbat sau femeie, la relațiile dintre femei și bărbați sau dintre băieți și fete. Aceste atribute, oportunități și relații sunt construcții sociale și sunt învățate în procesul de socializare. Mai mult, ele sunt specifice diferitelor perioade și contexte de dezvoltare și învățare și sunt alterabile. Cu alte cuvinte, genul determină ceea ce este acceptat, permis și valorificat atât la femei cât și la bărbați, într-un context dat. În majoritatea societăților există diferențe și inegalități între femei și bărbați privind responsabilitățile asociate, activitățile întreprinse, oportunitățile legate de luarea deciziilor și accesul și controlul asupra resurselor. Genul face parte din contextul socio-cultural extins. Alte criterii importante pentru analiza socio-culturală sunt clasa, rasa, nivelul de sărăcie, grup etnic și vârsta.

---

---

## Egalitate de gen

Se referă la egalitatea în drepturi, responsabilități și oportunități a femeilor, bărbaților, fetelor și băieților. Egalitate de gen nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și oportunitățile femeilor și bărbaților nu vor depinde de sexul biologic. Egalitatea de gen nu este o "problemă a femeilor" ci ar trebui să preocupe și să angreneze atât bărbații cât și femeile. Egalitatea de gen implică faptul că interesele, nevoile și prioritățile, atât ale bărbaților, cât și ale femeilor sunt luate în considerare – recunoscând astfel diversitatea diferitelor grupuri de bărbați sau femei. Egalitatea dintre femei și bărbați este atât o problemă legată de drepturile fundamentale ale omului, cât și o condiție și un indicator al dezvoltării sustenabile axate pe oameni.

---

---

## Paritatea de gen

Propune numere egale ale bărbaților și femeilor în toate nivelurile unei organizații. Paritatea de gen trebuie să includă o participare semnificativă atât a femeilor cât și a bărbaților, cu precădere în nivelurile superioare. Paritatea de gen este unul dintre mecanismele de sporire a eficacității unei organizații.

---

---

## Integrarea perspectivei de gen (Gender Mainstreaming)

Integrarea perspectivei de gen este procesul de evaluare din orice acțiune planificată, inclusiv legislație, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelurile a implicațiilor acelei acțiuni asupra femeilor și bărbaților. Aceasta este o strategie care urmărește să preia preocupările și experiențele atât ale femeilor, cât și ale bărbaților pentru a le integra în conceperea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor publice, în toate sferile politice, economice și societale. Scopul final este atingerea egalității de gen pentru femei și bărbați astfel încât inegalitatea să nu se perpetueze.

---

---

## Drepturile femeilor

Drepturile omului, ale femeilor și ale fetelor sunt un lucru inalienabil, integral și indivizibil, parte a drepturilor universale ale omului. Participarea deplină și egală a femeilor la activitățile politice, civile, viața economică, socială și culturală, la nivel național, regional și internațional, și eradicarea tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex sunt obiective prioritare ale comunității internaționale.

---

---

## Discriminare

„Discriminare împotriva femeilor și a fetelor” înseamnă orice distincție, excludere sau restricție făcută pe baza sexului care are ca efect sau scop alterarea sau anularea recunoașterii drepturilor femeilor și a fetelor indiferent de statutul matrimonial, pe baza egalității dintre bărbați și femei, băieți și fete, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale din domeniul politic, economic, social, cultural, civil sau în orice alt domeniu.

---

---

## Violența de gen

Violența de gen este o formă de discriminare care inhibă în mod serios capacitatea femeilor și a fetelor de a se bucura de aceleași drepturi și libertăți cu bărbații și băieții. Violența de gen, care afectează sau anulează exercitarea de către femei a drepturilor omului și a libertăților fundamentale conform dreptului internațional general sau conform convențiilor privind drepturile omului, este discriminare în sensul Articolului 1 din CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)

„...orice act de violență care are ca rezultat sau este susceptibil să aibă ca rezultat vătămarea fizică, sexuală sau psihologică femeilor, inclusiv amenințările cu astfel de acte, constrângerea sau privarea arbitrară de libertate, indiferent dacă are loc în viața publică sau în viața privată.”

„...orice act dăunător care este săvârșit împotriva voinței unei persoane și care se bazează pe diferențele atribuite social dintre femei și bărbați. Violența de gen include, dar nu se limitează la violența sexuală. În timp ce femeile și fetele de toate vârstele reprezintă majoritatea victimelor, bărbații și băieții sunt, de asemenea, victime directe și indirecte. Este clar că efectele unei astfel de violențe sunt atât fizice cât și psihologice și au consecințe negative pe termen lung pentru supraviețuitori și comunitățile lor.”

---

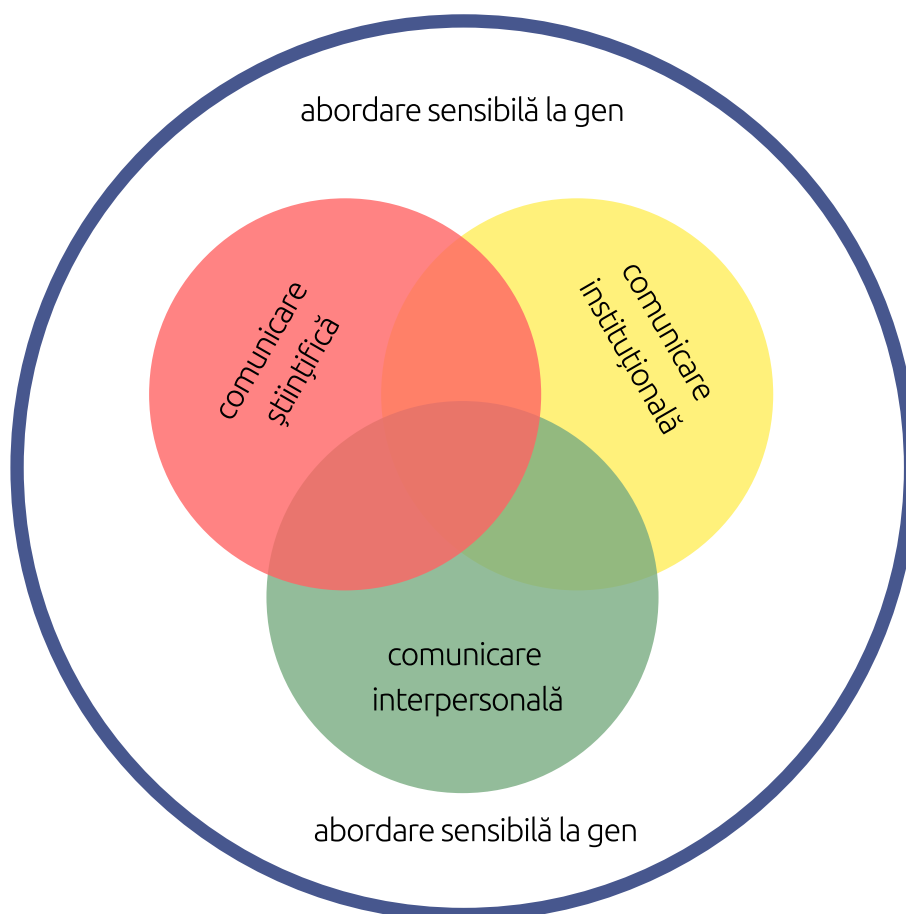




## COMUNICARE SENSIBILĂ LA GEN PRINCIPALELE NOȚIUNI

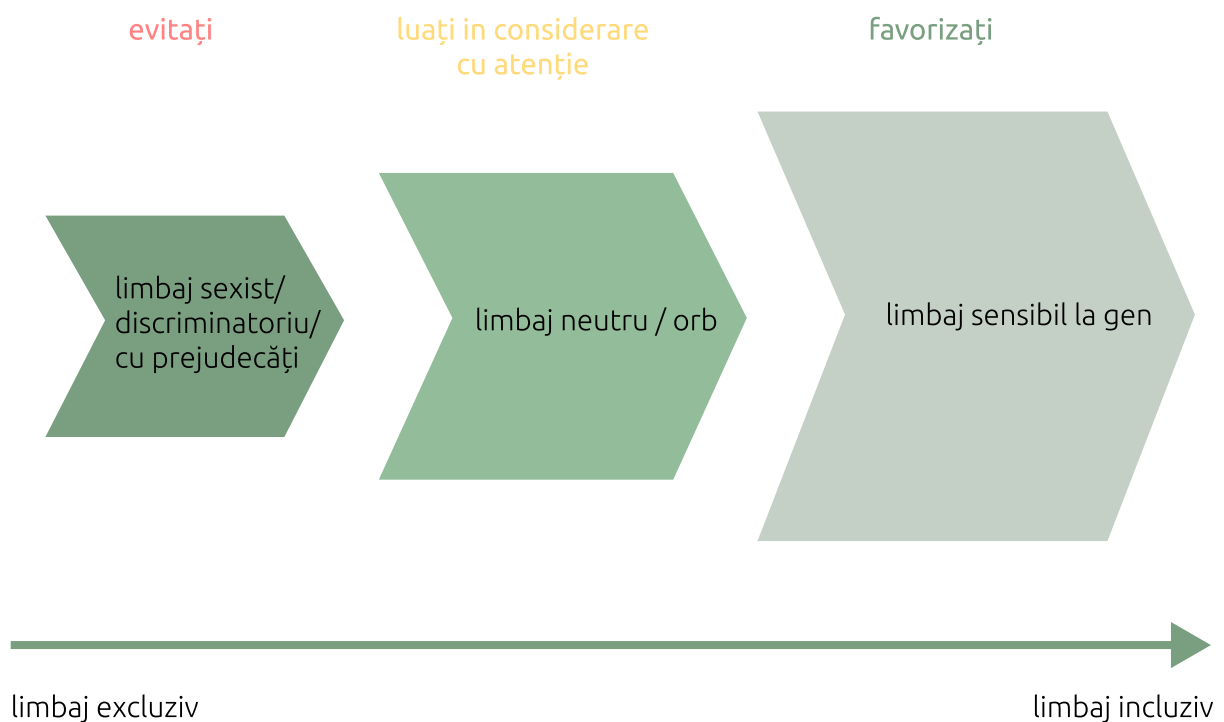
În cadrul acestui capitol vor fi prezentate principalele noțiuni care caracterizează limbajul sensibil la gen și vor fi explicate situațiile în care genul ar trebui sau nu să fie menționat. Vom putea avea astfel o mai bună înțelegere a principiilor care guvernează comunicarea sensibilă la gen.

### Tipuri și funcții ale comunicării



---

## Scara limbajului incluziv



Recomandarea este ca atunci când contextul e favorabil și situația de comunicare o permite, să fie folosit cu precădere un limbaj sensibil la gen, dar, în anumite contexte, e acceptabilă și folosirea unui limbaj neutru.

---

---

**LIMBAJUL SENSIBIL LA GEN** este un manifest al egalității în limbaj. Egalitatea de gen în limbaj e obținută atunci când, în comunicare, femeile și bărbații sunt tratați ca egali, cu demnitate, integritate și respect.

Există diferite modalități prin care relațiile de gen pot fi exprimate cu acuratețe, iar acest lucru implică evitarea utilizării unui limbaj care se referă în mod explicit sau implicit doar la un singur gen.

Exemple

Recomandat: *Angajații și angajatele acestei instituții, care se întorc din concediul de creștere a copilului beneficiază de program flexibil de lucru.*

Nerecomandat: *Femeile care se întorc din concediu de maternitate beneficiază de program flexibil de lucru.*

**LIMBAJUL NEUTRU** nu ia în considerare genul, referindu-se la oameni în general, fără referință la faptul că sunt femei sau bărbați.

Exemplu: *Oamenii nu sunt conștienți de impactul pe care îl au asupra mediului înconjurător.*

---

---

## Forme de limbaj discriminatoriu:

**LIMBAJUL DISCRIMINATORIU** este opusul limbajului sensibil la gen și folosește cuvinte, fraze și construcții care cultivează stereotipurile, înjosesc sau ignoră femeile sau bărbații. În cazurile cele mai periculoase, atacă valoarea, demnitatea și integritatea.

### Exemple

Nerecomandat: *Ambasadorii și soțiile lor au fost invitați să participe la cina ce va avea loc la finalul evenimentului.*

Recomandat: *Personalul diplomatic și însoțitorii acestora au fost invitați să participe la cina ce va avea loc la finalul evenimentului*

**LIMBAJUL CU PREJUDECĂȚI** e o formă a limbajului discriminatoriu și favorizează, implicit sau explicit unul din genuri în defavoarea celuilalt.

### Exemplu

Nerecomandat: *Orice om trebuie să se întrebe zilnic pe el însuși ce ar putea să facă mai bine pentru el și pentru comunitate.*

Recomandat: *Fiecare ar trebui să se întrebe zilnic ce ar putea să facă mai bine, atât la nivel individual, cât și pentru comunitate*

**LIMBAJUL SEXIST** e o formă a limbajului discriminatoriu, diferența subtilă fiind în intenția cu care este folosit, deoarece, de cele mai multe ori, limbajul sexist își propune să fie derogatoriu, spre deosebire de limbajul discriminatoriu care uneori e folosit fără intenție.

Exemplu: *Femeile câștigă în medie mai puțin decât bărbații, pentru că sunt mai puțin inteligente.*

---

---

## Menționarea genului: când da, când nu

De cele multe ori nu e ușor de apreciat când folosirea genului produce un limbaj incluziv sau, din contra, unul exclusiv, așa că uneori calea cea mai sigură e să nu menționăm genul și să folosim un limbaj neutru. O astfel de decizie implică că cele două genuri sunt tratate în mod egal, așa că menționarea oricăruia dintre ele devine irelevantă. Acest lucru este de observat în multe situații, mai ales în cele ce țin de ocupații.

Cu toate acestea, folosirea limbajului neutru vine cu unele dezavantaje: de obicei această abordare va favoriza perspectiva masculină, ca cea de bază, punând astfel în umbră diferențele de roluri, situații sau nevoi specifice celor două genuri.

De asemenea, un alt dezavantaj e faptul că folosirea unui limbaj neutru conservă actualul status quo și nu reprezintă un instrument de transformare .

Limba română este face parte din grupul de limbi romanice ce permit acordarea în gen a substantivelor, pronomelor și adjectivelor, iar practica limbii presupune că atunci când acestea sunt la plural să se folosească varianta masculină. Din nefericire, această practică predispune la un limbaj discriminatoriu și ar trebui evitată.

---

Întrebări pe care ni le putem pune ca să luăm decizia de a menționa sau nu genul:

1. Menționarea genului va aduce mai multă lumină în privința aspectelor importante din cadrul subiectului discutat?

Dacă da, se impune folosirea unui limbaj sensibil la gen, dacă nu, a unui limbaj neutru

2. Ne referim la oameni în general sau la un grup specific?

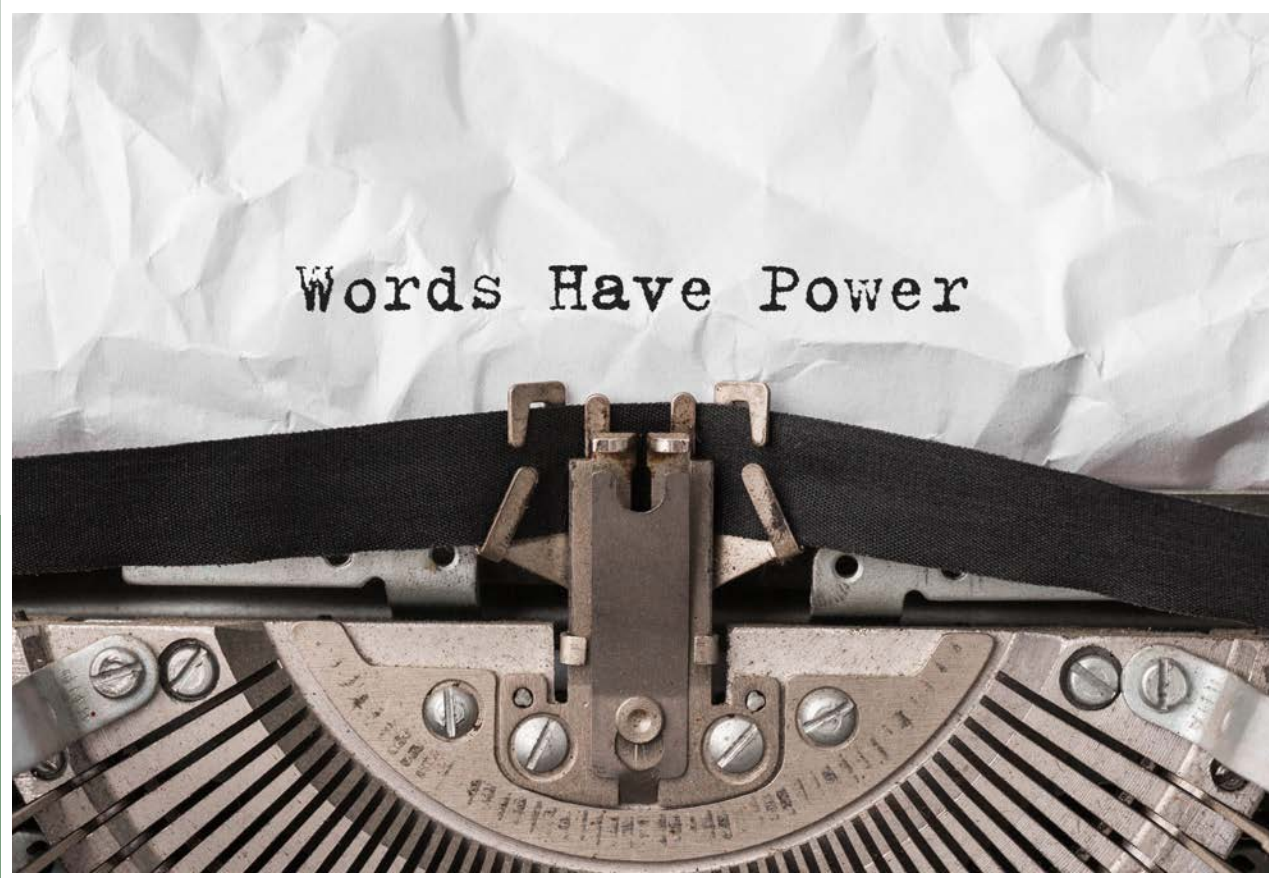
Dacă ne referim la oameni în general e acceptabil să folosim un limbaj neutru, în schimb dacă ne referim la un grup specific, menționarea genului e, de cele mai multe ori, relevantă

**RECOMANDARE:** Se recomandă celor care se ocupă de scrierea politicilor publice să folosească limbajul sensibil la gen în detrimentul limbajului neutru. În astfel de contexte, menționarea genului e importantă deoarece impactează pozitiv toți membrii societății. Chiar dacă perspectiva de gen nu e mereu evidentă, de cele mai multe ori există o componentă de gen în fiecare politică publică și este importantă.

---

---

Words Have Power



Cuvintele chiar au putere!

---



---

## PRINCIPIILE COMUNICĂRII INCLUZIVE

---

Limbajul joacă un rol crucial în modul în care interpretăm lumea, le arată celorlalți cum gândim și ne modelează comportamentul. În contextul specific al UEFISCDI, folosirea limbajului inclusiv în mesajele oficiale, comunicatele de presă, în conținutul distribuit pe rețele de socializare și declarațiile oficiale va furniza un model bună practică de folosire a limbajului inclusiv atât pentru angajați, cât și pentru parteneri. Alegerea cuvintelor reflectă, de cele mai multe ori, presupunerile inconștiente pe care le avem despre valori, rolurile de gen și diferențele dintre abilitățile femeilor și ale bărbaților.

E important să ne amintim că folosirea inexactă a cuvintelor și alegerea acestora poate fi interpretată ca discriminare și, astfel acestea pot fi considerate înjositoare sau părtinitoare, indiferent de intenția avută. Astfel de incidente afectează eforturile de a asigura mai multă egalitate la nivelul instituțiilor.

Dacă unele alegeri de limbaj sunt vădit răuvoitoare, altele se întâmplă să fie greșit interpretate și mesajul transmis să fie generator de discriminare sau inegalitate, fără intenție. Pentru a evita aceste situații e necesară aderarea la principiile comunicării incluzive care, odată asumate, pot oferi soluții în situații problematice. Cu toate acestea, dată fiind complexitatea circumstanțelor de comunicare ce pot apărea, există situații care pot rămâne neacoperite de ghidul de față.

În cazul unor situații specifice, cel mai important instrument pe care îl avem la îndemână ca să ne asigurăm că suntem conștienți de dimensiunea de gen a limbajului pe care îl folosim.

---

## Principii ale comunicării sensibile la gen

### 1. Asigurarea reprezentării egale a femeilor și bărbaților

Pentru că atât angajații, cât și partenerii și alți actori cu care UEFISCDI interacționează sunt femei și bărbați, aceștia trebuie văzuți, tratați și prezentați în mod egal în programele / proiectele și mesajele instituționale. E important să ne asigurăm că atât vocile bărbaților, cât și ale femeilor se fac auzite. În plus, prin prezentarea vocilor femeilor în situații tipic masculinizate și viceversa (de exemplu ale cercetătoarelor din domeniile de cercetare masculinizate) vom contribui la deconstrucția stereotipurilor și a normelor de gen. Astfel de acțiuni au impact pe termen lung și reușesc să modifice atitudinile celor sceptici.

---

---

## Principii ale comunicării sensibile la gen

### 2. Lupta cu stereotipurile de gen

Folosirea limbajului reproduce și încurajează de cele mai multe ori stereotipurile de gen, iar concepțiile noastre privind diferențele de gen sunt create tocmai ca urmare a folosirii, mai mult sau mai puțin voită, a acestor stereotipuri. Este deosebit de important să le evităm, pentru că ele trivializează și limitează atât femeile, cât și bărbații, prin prezentarea unor caracteristici care nu sunt reale. De exemplu, e important să nu prezentăm femeile drept fragile și timide, în comparație cu bărbații care sunt descriși în mod stereotipic ca agresivi sau violenți.

---

---

## Principii ale comunicării sensibile la gen

### 3. Evitarea formulărilor care predispun la excludere

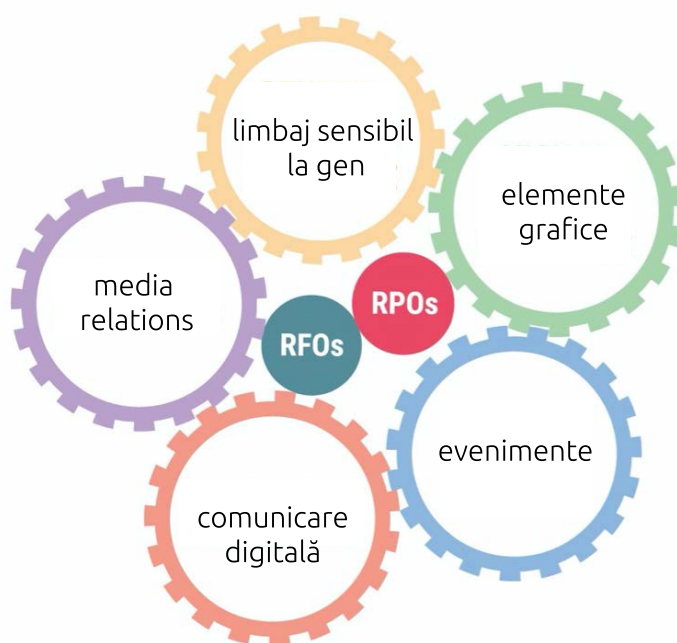
Chiar dacă limba română presupune folosirea pronumelor, a substantivelor și adjectivelor la masculin atunci când referim la un grup în care se află cel puțin un bărbat (chiar dacă grupul e format majoritar din femei) e de preferat să folosim ambele forme ale genului, pentru a fi incluzivi (De exemplu: Colegii și colegele noastre au participat la o conferință). O altă variantă apărută nou în limba română (dar încă neacceptată oficial) propune adăugarea literei „x” la finalul cuvintelor pentru a acoperi ambele sexe (De exemplu: Colegix noastră au participat la o conferință). E de menționat că această propunere are o utilizare restransă momentan, iar motivul pentru care a fost introdusă în acest ghid este, de a recunoaște o astfel de formulare.

---

---

Aceleași principii (de reprezentare egală și de evitare a stereotipurilor) ar trebui respectate și în alte forme de comunicare (vizuală, audio). Imaginile, graficele, conținutul video sau audio sunt tipuri de materiale de comunicare cu un impact deosebit asupra percepțiilor, atitudinilor și, eventual, a schimbărilor sociale, astfel că respectarea acestor principii e la fel de importantă.

## Comunicarea sensibilă la gen în practică

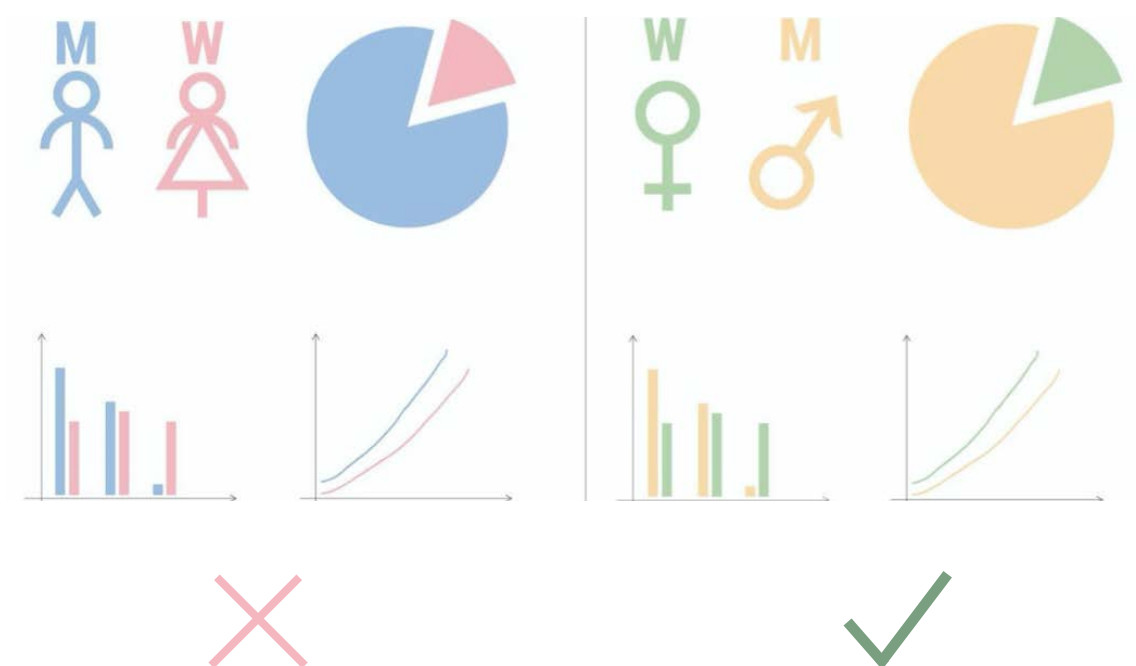


● Organizații și agenții care finanțează cercetarea

● Organizații și agenții de cercetare

## Comunicarea vizuală

CULORI	SIMBOLURI
INFOGRAFICE	FOTOGRAFII



---

IMAGINI STEREOTIPICE



IMAGINI NE-STEREOTIPICE



---

IMAGINI STEREOTIPICE



IMAGINI NE-STEREOTIPICE





---



---

---

## PROVOCĂRI ÎN FOLOSIREA LIMBAJULUI SENSIBIL LA GEN

---

Folosirea unui limbaj sensibil la gen aduce cu sine o serie de provocări care trebuie abordate pentru a putea crea un cadru favorabil egalității de gen. Aceste provocări se înscriu în trei categorii:

**Stereotipuri:** asimilarea unui gen atunci când genul este necunoscut sau irelevant (nu e importantă menționarea lui) ca rezultat al stereotipurilor.

**Invizibilitate sau omisiune:** limbaj care propune genul masculin drept generic, având ca rezultat lipsa de vizibilitate a femeilor în viața publică.  
Exemplu: *Un cetățean onest va raporta organelor de poliție dacă ceva i se pare lui suspect.*

**Subordonare și trivializare:** limbaj care descrie un gen, mai degrabă cel feminin, ca inferior sau îl minimizează.  
Exemple: *O să rog pe una din fetele de la Resurse Umane să mă ajute cu cafelele.*  
*Baietii de la IT trebuie să se ocupe de problema serverelor.*

Toate aceste categorii sunt foarte apropiate. Mai exact invizibilitatea, omisiunea, subordonarea și trivializare, toate se nasc din stereotipurile de gen și reflectă atitudinile sociale față de problemele de gen.

---

---

## Stereotipurile

Stereotipurile sunt imagini generalizate despre oamenii care formează societatea. Un stereotip de gen este o idee preconcepută în care femeilor și bărbaților li se atribuie caracteristici și roluri determinate și limitate de genul lor.

Stereotipurile de gen iau cel mai adesea una din două forme. Prima implică faptul că toți membrii dintr-o categorie (cum ar fi o profesie) au același gen, de exemplu presupunerea că toți directorii companiei sunt bărbați și toate secretarele sunt femei. A doua presupune că toți membrii unui gen împărtășesc o caracteristică, de exemplu credința că tuturor femeilor le place să facă cumpărături sau că „băieții nu plâng”.

Aceste stereotipuri rănesc oamenii indiferent de genurile lor creând așteptări legate de cum ar trebui aceștia să fie. În multe cazuri, stereotipurile culturale inconștiente vor fi exprimate prin limbajul pe care îl folosim, adică oamenii folosesc aceste expresii chiar și atunci când nu au neapărat aceste credințe.

Prin urmare, repetarea acestor stereotipuri întărește ipotezele de bază, așa că folosirea lor ar trebui să evitată în mod activ în limbajul de zi cu zi.

În continuare câteva cazuri în care este posibil să întâlniți stereotipuri de în limbaj:

---

### Prin folosirea mărcilor de gen (pronume, articole)

Nerecomandat: *Fiecare doctor ar trebui să aibă propriul lui cabinet.*

Recomandat: *Fiecare doctor ar trebui să aibă un cabinet.*

### Adaugarea informațiilor irelevante despre gen în descrierea unui individ

Nerecomandat: *Nu știu la ce ora vine femeia de serviciu, nu ne-am întâlnit niciodată dimineața.*

Recomandat: *Nu știu la ce oră vine personalul de curățenie, nu ne-am întâlnit niciodată dimineața.*

### Atribuirea de gen unor obiecte neînsuflețite

Nerecomandat: *Am uitat să scriu în limba mea maternă.*

Recomandat: *Am uitat să scriu în limba mea nativă.*

### Descrierea oamenilor (de genuri diferite) prin folosirea unor adjective

Exemplu: când ne referim la o femeie drept isterică, vrem, de fapt, să spunem irațională

### Perpetuarea stereotipurilor în comunicarea non-verbală (imagini, simboluri)

Exemplu: folosirea emoticoanelor perpetuează aceleași stereotipuri de gen (stereotipuri privind rolurile de gen) – emoticoane cu bărbați în roluri masculinizate

---

---

## TESTEAZĂ-ȚI LIMITELE

---

O modalitate bună pentru a corecta propriile stereotipuri sunt testele care te ajută să identifici prejudecățile pe care le folosești și gradul de conștientizare privind limbajul sensibil la gen.

EIGE (European Institute for Gender Equality) a creat o serie de trei teste în care se analizează o serie de texte scurte prin care se pot identifica markerii limbajului insensibil la gen.

Testele sunt disponibile aici:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication/test-your-knowledge>

De asemenea, Project Implicit, un proiect Harvard University dă posibilitatea de a testa online capacitatea de a evita stereotipurile. Project Implicit propune o serie de 15 teste grupate pe categorii de aspecte care pot genera inegalități.

Testele Project Implicit sunt disponibile aici:

<https://implicit.harvard.edu/implicit/selectatest.html>

---

## ALTE SURSE

---

Pentru a aduna mai multe informații despre comunicarea sensibilă la gen poți consulta următoarele ghiduri privind limbajul sensibil la gen/incluziv

Ghidul creat de EIGE

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/20193925\\_mh0119609enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/20193925_mh0119609enn_pdf.pdf)

Ghidul privind comunicarea incluzivă al Consiliului Europei

[https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35446/en_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)

Ghidul privind comunicarea incluzivă al UNDP

[https://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/library/womens\\_empowerment/GenderSensitiveCommunicationGuidelines.html](https://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/library/womens_empowerment/GenderSensitiveCommunicationGuidelines.html)

