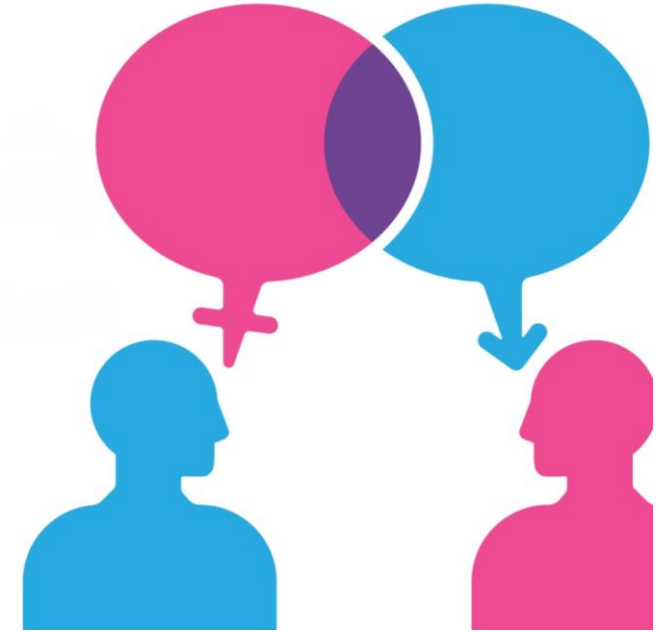
Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista de TMB.



Transports Metropolitans de Barcelona

Abril 2023

Transports Metropolitans de Barcelona (TMB)

Denominación común de las empresas que gestionan las redes de metro y autobús del Área Metropolitana de Barcelona:

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S. A.

Transports de Barcelona, S. A.

También incluye las empresas:

- ✓ **Projectes i Serveis de Mobilitat, S. A.**
- ✓ **Transports Metropolitans de Barcelona, S. L.**
- ✓ **Fundación TMB.**

Actividad Global

En 2022, la cifra de personas usuarias ha sido de 549,8 millones, 124,3 millones más
que el año anterior.

TMB presta servicio en Barcelona y en 15 municipios más de su área metropolitana.

Es el principal operador del transporte público de Cataluña y un referente de empresa de movilidad ciudadana en Europa y el mundo.











Misión

Ofrecer servicios integrales de movilidad, incluyendo metro y autobuses, que:

- ✓ Contribuyan a mejorar la movilidad ciudadana y el desarrollo sostenible.
- ✓ Garanticen la prestación de un servicio excelente a la ciudadanía.
- ✓ Potencien políticas de igualdad de oportunidades y responsabilidad social.
- ✓ Utilicen eficientemente los recursos públicos.

Valores

- ✓ Vocación de servicio público y servicio excelente.
- ✓ Gestión eficiente.
- ✓ Comportamiento socialmente responsable.
- ✓ Valores de igualdad de oportunidades, diversidad, integridad, honestidad y respeto.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Liderazgo y trabajo en equipo.
- ✓ Reconocimiento, equidad y crecimiento personal y profesional.
- ✓ Ambición innovadora, de vanguardia tecnológica y mejora constante.

Alineación con la Agenda 2030 (I)

- ✓ Plan de responsabilidad social y sostenibilidad (RSyS), derivado del plan estratégico de TMB.
- ✓ Compromiso con el desarrollo sostenible: “satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”.
- ✓ Identificación, seguimiento y evaluación de proyectos, mediante referentes de RSyS: Agenda 2030 y GRI.
- ✓ Estructura de gobernanza y participación.

Alineación con la Agenda 2030 (II)

Contribución a la consecución de numerosos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con impacto notorio en los siguientes:



Gestión de la Diversidad Humana e Inclusión (I)

- ✓ La movilidad como derecho universal de ciudadanía.
- ✓ Proyecto global para abordar las principales perspectivas de la diversidad humana.
- ✓ Apuesta por la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- ✓ Gestión de la diferencia como fuente de riqueza social y organizacional.

Gestión de la Diversidad Humana e Inclusión (II)

TMB se centra en trabajar 5 perspectivas de la diversidad humana:

- ✓ Funcional (Personas con discapacidad).
- ✓ Generacional (Edad).
- ✓ Cultural.
- ✓ LGTBI.
- ✓ Género.

Especial Consideración a la Perspectiva de Género.

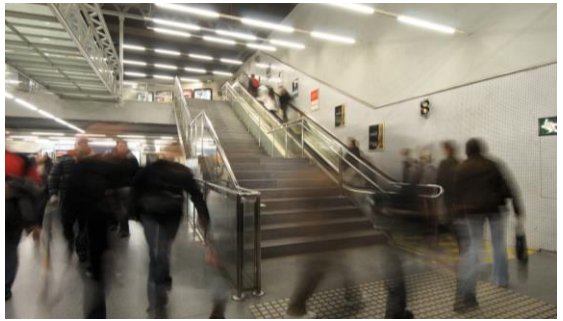
Desde un enfoque positivo, de generación de oportunidades y no discriminación, entre la plantilla y en relación a las personas usuarias de las redes de transporte público, impulsamos diferentes líneas de actuación:

- ✓ Planes de Igualdad.
- ✓ Acciones de incorporación y potenciación del Talento Femenino.
- ✓ Medidas derivadas de los Planes Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y Contra la LGTBI-Fobia.
- ✓ Actividades dirigidas a la comunidad educativa, para visibilizar y potenciar funciones profesionales de TMB tradicionalmente masculinizadas.

Guía del lenguaje inclusivo y no sexista de TMB (I)
Conceptos Clave

- ✓ **Lenguaje inclusivo** es aquel que tiene en cuenta a todas las personas por igual, respetando su diversidad (funcional, intergeneracional, cultural o de origen, de género, LGTBIQ+) evitando los términos que pueden ser considerados como estereotipos, así como ofensivos.
- ✓ **Lenguaje no sexista** se entiende como una de las perspectivas del lenguaje inclusivo, que trata de abordar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando usos discriminatorios por razón de sexo.
- ✓ **La guía de lenguaje inclusivo y no sexista** es una guía viva, abierta a ampliaciones y modificaciones, tal y como lo es el lenguaje.





Guía del lenguaje inclusivo y no sexista de TMB (II)

En desarrollo del Proyecto global de gestión de la diversidad humana e inclusión y de los Planes de igualdad vigentes, TMB ha elaborado esta Guía, con el fin de facilitar pautas y recomendaciones que ayuden a promover la igualdad de oportunidades y eviten exclusiones innecesarias, mejorando así la calidad y la eficacia de las comunicaciones dirigidas a la plantilla y a las personas usuarias.

Guía del lenguaje inclusivo y no sexista de TMB (III)

La guía recoge, además del marco normativo regulador, las palabras y expresiones más habituales y específicas del sector, ofreciendo un glosario de fácil consulta y usabilidad.

Partiendo de la premisa de que el lenguaje construye realidad, TMB Pretende contribuir a la eliminación de sesgos sexistas y otras formas de discriminación, reflejando los valores de diversidad, inclusión, equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación en las comunicaciones.

Objetivos de la Guía

- ✓ Ofrecer pautas y orientaciones para hacer un uso adecuado y respetuoso del lenguaje y las comunicaciones.
- ✓ Contribuir a la eliminación de estereotipos de género, los sesgos sexistas y otras formas de discriminación que perpetúan las desigualdades.
- ✓ Reflejar los valores de diversidad, inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación en las comunicaciones.
- ✓ Optimizar la conexión con el público interno y externo, propiciando estilos de comunicación que interpelen a los colectivos que en cada caso interese, sin generar exclusiones injustificadas.
- ✓ Favorecer la democratización del lenguaje, mediante fórmulas que tengan en cuenta a todo el mundo.
- ✓ Fortalecer el reconocimiento, la promoción y el ejercicio de los Derechos Humanos.





Algunos ejemplos. Orientaciones para el uso del lenguaje.

- ✓ **Formas concretas.** *"Persona destinataria en lugar de destinatario".*
- ✓ **Formas genéricas.** "*Dirección, en lugar de director*".
- ✓ **Orden.** "*Las trabajadoras y los trabajadores, en lugar de los trabajadores y las trabajadoras*" (Alternar el orden evita la jerarquización).
- ✓ **Imágenes.** Usar imágenes libres de estereotipos y roles sociales.
- ✓ **Formularios.** Incorporar tercera opción en blanco si se necesita conocer sexo/género de la persona que lo cumplimenta.
- ✓ **Discapacidad.** "Usuaria con discapacidad, en lugar de usuaria discapacitada".
- ✓ **Diversidad Sexual.** "Persona usuaria, en lugar de cliente/clienta"
- ✓ **Diversidad de cultural y/o de origen.** "Evitar expresiones colonialistas, racistas y generalizaciones".

Algunos ejemplos.
Glosario por orden alfabético de las palabras más utilizadas.

Con el objetivo de no excluir a nadie en las informaciones, avisos, formularios e impresos disponibles para la plantilla, se pone a disposición de la persona usuaria de esta guía, de un glosario en el que aparecen los términos no inclusivos más utilizados junto con las alternativas más aconsejables, por ejemplo:

- ✓ Ciudadanía, en lugar de ciudadano.
- ✓ Operario / operaria, en lugar de operario/a.
- ✓ Persona accidentada, en lugar de accidentado.
- ✓ Personal de conducción, en lugar de conductor o conductora.
- ✓ Persona usuaria o pasaje, en lugar de cliente o clienta.

El lenguaje construye realidadad

"El lenguaje no es sexista por sí solo, pero sí lo es su uso.
Si se utiliza correctamente, también se puede contribuir
a la visibilización de la mujer."

"Lo que no se nombra no existe."

Eulàlia Lledó

Muchas gracias por la atención

Transports Metropolitans de Barcelona

Raquel Díaz Caro
Directora de Responsabilidad Social, Mujer y Diversidad en TMB.
rdiaz@tmb.cat