



# GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ INCLUSIVA

Consell Comarcal del  
Vallès Occidental

## **GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ INCLUSIVA**

Autores: Aina Carrasco Gifre i Èrika Domínguez Antillano

Edició: Consell Comarcal del Vallès Occidental i Doble Via

Col·laboradores: Helena Mateu Segura

### **Consell Comarcal del Vallès Occidental**

93 727 35 34 / Carretera N150 Km.15 - 08227 Terrassa

[www.consellvallesoccidental.cat](http://www.consellvallesoccidental.cat)

Twitter: @consellvallesoc

Instagram: @ consell\_comarcal\_valles\_occ

Febrer 2022

Organitza:



En el marc de:

**[RE]Gènere[M]**  
CONSELL COMARCAL DEL VALLÈS  
OCCIDENTAL



Amb la col·laboració de:

**DOBLEVIA**  
COOPERATIVA

# ÍNDEX

<b>1. Presentació</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Què és i per què cal fer ús d'una comunicació inclusiva?</b> .....	<b>2</b>
2.1. Què és la comunicació inclusiva? .....	2
2.2. Per què serveix? .....	3
2.3. Per què n'hem de fer ús? .....	4
2.3.1. Marc normatiu.....	4
2.3.2. Treballar per a una societat més igualitària.....	6
<b>3. Llenguatge inclusiu</b> .....	<b>7</b>
3.1. Recursos per a fer ús d'un llenguatge inclusiu .....	7
3.1.1. Llenguatge no sexista.....	7
3.1.2. Llenguatge no LGTBIfòbic .....	10
3.1.3. Llenguatge no racista .....	13
3.1.4. Llenguatge no capacitista .....	15
3.1.5. Salut Mental.....	17
3.1.6. Edatisme.....	18
3.2. Documentació administrativa inclusiva.....	19
3.3. Comunicació informal interna o externa .....	21
<b>4. Comunicació no verbal inclusiva</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Comunicació gràfica i audiovisual inclusiva</b> .....	<b>27</b>
5.1. Recursos gràfics .....	27
5.1.1. Icones i simbologia .....	28
5.2. Recursos audiovisuals .....	29
5.3. Eines per a l'accessibilitat .....	29
<b>6. Diccionari:</b> .....	<b>31</b>
6.1. Conceptes bàsics.....	31
6.2. Llenguatge inclusiu (per a consultes) .....	35
<b>7. Annex: Maleta de recursos amb perspectiva de gènere</b> .....	<b>39</b>
<b>8. Referències bibliogràfiques</b> .....	<b>52</b>



## 1. Presentació

La inclusió de la perspectiva de gènere és un element bàsic de la garantia de l'equitat entre homes i dones i la superació de les desigualtats derivades del patriarcat que genera privilegis d'un col·lectiu determinat vers la resta generant una violència simbòlica i estructural. Analitzar o treballar des d'aquesta mirada ens permet aproximar-nos a la realitat posant atenció a la construcció de la categoria de gènere i a les seves relacions de poder. És com mirar la realitat amb unes ulleres que ens permetin ampliar la perspectiva i veure coses que, sense elles, no seríem capaces d'observar, poden passar desapercebudes o semblar inexistents, però que en realitat hi són.

Esdevé un deure de les administracions públiques participar en la transformació social i cultural cap a una societat més justa i inclusiva fugint del sistema binari de dominació generat per una societat patriarcal com la nostra que:

- Lluiti contra el sexisme arrelat a la nostra societat. Entenent sexisme com la discriminació per raó de sexe i/o rols d'identitat de gènere, considerant que algun dels sexes és superior a l'altre i que allò que culturalment associem al sexe femení és pejoratiu.
- Incorpori la mirada interseccional a la nostra quotidianitat per avançar cap a un model de societat inclusiu. Reconeixent com opera l'androcentrisme, com a punt de vista segons el qual l'home és el centre i la mesura del món i com actua en els diferents àmbits de la nostra vida. Des de l'universalisme masculí, es silencia i invisibilitza el pensament, l'experiència i les representacions de les dones i se les cosifica.

Fer aquest pas ens pot ajudar a canviar la nostra forma de treballar per incorporar les experiències i els sabers de les dones des del llegat feminista i incorporar la perspectiva de gènere interseccional per oferir uns serveis adaptats a tots els col·lectius que integren la nostra societat.

Per operar aquest canvi, cal incorporar la consciència de gènere des de la interseccionalitat a totes les àrees de treball del Consell Comarcal del Vallès Occidental, amb les seves especificitats, tant pel que fa a la forma: llenguatge no sexista ni androcèntric, no racista, i no discriminador d'altres col·lectius; com pel que fa al contingut: implementació de la mirada de gènere a les nostres actuacions i com ens dirigim a les persones.



## 2. Què és i per què cal fer ús d'una comunicació inclusiva?

### 2.1. Què és la comunicació inclusiva?

La comunicació inclusiva és un sistema de comunicació respectuosa que intenta representar a tots els col·lectius per igual, contemplant així la diversitat de les persones que reben el missatge.

Per a entendre amb profunditat aquest concepte, cal, en primer lloc, realitzar una breu anàlisi de la nostra societat:

La societat, així com la seva història, les relacions i les persones que la conformen, estan en canvi constant. Per aquest motiu, podem reconèixer una grandiversitat de persones les quals s'identifiquen a través de diferents eixos: l'edat, el **gènere**, la cultura, la llengua, les capacitats físiques o intel·lectuals, la classe social, entre d'altres. És a partir de la conjunció i intersecció d'aquests eixos que elaborem la nostra pròpia identitat. Aquest fet s'anomena **interseccionalitat** i esfa necessari aplicar aquesta perspectiva per poder tenir marcs de referència que serveixin per veure i analitzar la diversitat.

La societat occidental parteix d'una tradició **patriarcal**. Això significa que predomina un sistema de poder que posiciona els homes en una situació de domini sobre les dones, les quals esdevenen subordinades i invisibilitzades per aquesta institució; generant així una situació de desigualtat estructural basada en el **sexe biològic** de les persones. En conseqüència, tot allò que està construït socialment, reproduïx aquestes dinàmiques de poder patriarcal i utilitza un punt de vista **androcentrista**, posicionant a la **masculinitat hegemònica** com a punt de partida de qualsevol d'aquestes construccions o accions que se'n deriven.

En relació a la comunicació, i més específicament en el llenguatge, podem observar aquesta tendència androcentrista en l'ús del masculí genèric per defecte, sense tenir en compte el gènere de la persona a la qual estem fent referència. Així doncs, una comunicació que només fa referència i representa al col·lectiu que, a través del contracte social que determina el **patriarcat**, té el poder, esdevé una eina de perpetuació i de regularització de les desigualtats estructurals existents.

Cal tenir en compte, que la societat en la qual vivim, no només és patriarcal, sinó que també és racista, homofòbica, transfòbica, capacitista, edatista, entre d'altres; fet que genera un conjunt de discriminacions lligades als eixos d'identitat de les persones i que tenen un caràcter interseccional. Així doncs, les persones poden patir no només un tipus de discriminació, sinó que degut a aquesta interseccionalitat, poden patir discriminacions múltiples.



Seguint l'anàlisi, observem que les persones que pateixen una o múltiples discriminacions, no es veuen representades a través del llenguatge, i que quan ho estan és seguint la línia de la discriminació.

Així doncs, quan parlem de comunicació inclusiva, parlem d'un tipus de comunicació que busca trencar amb aquesta exclusivitat representativa i obrir-la a tots aquells col·lectius invisibilitzats i vulnerabilitzats socialment, esdevenint una eina per a trencar amb les desigualtats de manera interseccional.

A més a més, no només es busca representar sinó també trencar amb els estereotips i els prejudicis que acostumen a acompanyar l'imaginari social d'aquests col·lectius i que sovint es reproduïxen de forma inconscient a través del llenguatge, del relat, de les imatges, dels vídeos, i d'altres elements comunicatius, i que contribueixen en el manteniment de les dinàmiques de poder, i consegüentment de les desigualtats socials.

## **2.2. Per què serveix?**

El concepte de comunicació, fa referència a l'activitat que ens permet expressar pensaments, idees, opinions, perspectives, etc., en forma de missatge i amb un codi comprensible per a totes aquelles persones que volem que en siguin receptores.

Els continguts dels missatges que es transmeten a través de la comunicació, esdevenen eines que permeten comprendre i analitzar la realitat que ens envolta. De fet, es diu que la comunicació és el mirall de la societat. Així, "tot allò que no s'anomena, no existeix".

És per això que resulta d'especial importància analitzar el significat dels continguts, així com el codi que s'utilitza, per tal que les persones que volem que ho rebin, ho puguin comprendre i alhora se'ls hi proporcioni una informació no esbiaixada de la realitat.

La comunicació inclusiva busca treballar el contingut dels missatges, ampliant la representació de la diversitat social i trencant amb els estereotips; a la vegada que busca utilitzar un codi accessible i comprensible per a totes les persones, que ens permeti construir i canviar la realitat que ens envolta, treballant així per erradicar les desigualtats socials i les discriminacions que se'n deriven.



## 2.3. Per què n'hem de fer ús?

Actualment, la transversalitat de la perspectiva de gènere, així com l'ús d'una comunicació inclusiva, s'està implementant a les administracions públiques amb l'objectiu d'aconseguir un seguit de millores en relació amb l'equitat de gènere.

Aquest procés es veu motivat per dos factors: el legislatiu i el de compromís social.

### 2.3.1. Marc normatiu

Davant una societat que demostra una desigualtat clara cap a uns col·lectius concrets, s'ha establert un marc normatiu per assegurar que els organismes públics prenen les mesures necessàries per participar en la lluita contra la discriminació i la desigualtat entre homes, dones i d'altres col·lectius.

Per una banda, trobem la *Llei 17/2015 d'Igualtat entre homes i dones de Catalunya*, que determina el següent:

**Article 3.1.:** “Els poders públics han d'**aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones** en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.”

**Article 3.8.:** “**Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge:** els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure **un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general** en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.”

Veiem doncs que l'aplicació de la perspectiva de gènere, així com l'ús no sexista i estereotipat del llenguatge, són de caràcter obligatori per a tots els organismes públics. Aquests han de treballar i establir la seva pròpia metodologia per tal d'aconseguir complir amb el marc normatiu que les empara.

Per altra banda, trobem la *Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, que determina el següent:



**Article 1.1:** “Establir i regular els mitjans i les mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d’orientació sexual, identitat de gènere o d’expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat i els ens locals tenen competències.”

**Article 23.1:** “En l’àmbit de les administracions públiques de Catalunya, especialment en l’àmbit educatiu i universitari, s’han d’establir per reglament les condicions perquè les persones transgènere i les persones intersexuals siguin tractades i anomenades d’acord amb el nom del gènere amb què s’identifiquen, encara que siguin menors d’edat.”

Aquests articles de la Llei 11/2014, identifiquen explícitament les necessitats i els drets de les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQ+. Cal doncs, com indica la normativa, establir tots els mecanismes necessaris dins les administracions públiques per assegurar la no discriminació d’aquest col·lectiu; i a més, s’ha de treballar per tal que aquestes persones tinguin la possibilitat d’identificar-se amb el seu nom sentit, i que si és al cas, fer-ne us. També cal adaptar la documentació per a facilitar aquesta acció a les persones que ho necessitin.

En un àmbit diferent al de l’administració, trobem el marc normatiu que fa referència a l’àmbit laboral i empresarial. És interessant tenir-ne coneixement per tal de traslladar les polítiques públiques al marc de l’ocupació i les relacions laborals, ja que en aquest marc es reproduïxen molts dels rols i estereotips anteriorment mencionats.

Referent a aquest àmbit, la normativa de l’estat espanyol, complint amb l’article 14 de la Constitució Espanyola pel dret a la igualtat i que prohibeix la discriminació per raó de sexe, estableix la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, que determina el següent:

**Article 45.1:** “Les empreses estan obligades a **respectar la igualtat de tracte i d’oportunitats** en l’àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d’adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s’escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.”

Aquesta llei obliga a totes les empreses, ja estiguin compostes per més o per menys de 50 persones, a elaborar estratègies i mètodes per a millorar i aconseguir una igualtat efectiva entre homes i dones dins d’aquesta. Un dels aspectes que es veu reflectit en els plans d’igualtat, mesura obligatòria per a les



empreses de més de 50 persones establerta pel *Reial Decret Llei 6/2019 de l'1 de març*, és la comunicació no sexista. Així doncs, el marc normatiu també empara l'àmbit laboral i empresarial. Aquest és un aspecte rellevant, ja que recordem que una de les bases i variable que perpetua la desigualtat de gènere és la presència, la representativitat i les condicions laborals del col·lectiu femení i LGTBIQ+.

### 2.3.2. Treballar per a una societat més igualitària

L'aplicació de la comunicació inclusiva, no només es fa amb sota l'obligació del marc legislatiu, sinó que també té una motivació basada en el compromís social. El seu ús esdevé una eina de transformació social en el moment en què és capaç de reflectir i representar la diversitat social. Tanmateix, ens ajuda a comprendre la realitat que ens rodeja de forma diferent, més enllà dels marcs de referència que se'ns havien plantejat anteriorment.

Percebre altres realitats, diferents formes de viure i d'entendre a les persones que ens envolten, genera un augment del respecte i la tolerància i en definitiva una preservació dels drets dels diferents col·lectius i una millora de la convivència.

Aquesta visibilització també ens ajuda a connectar, des de l'àmbit administratiu, amb persones i col·lectius que pateixen més discriminacions, i que a la vegada són destinatàries de moltes polítiques, accions i projectes que es desenvolupen.

Trencar amb la mirada hegemònica i androcèntrica de la realitat, amb el monopoli de la paraula, reflectir diverses identitats, explicar les històries des de diferents punts de vista, trencar amb aspectes tabú, entre d'altres, ens ajuda a construir un món més just i igualitari.

Fer ús de la comunicació inclusiva contribueix a erradicar les desigualtats socials. És per això, que és una eina cabdal per totes les administracions i organismes públics, que a la fi i al cap, tenen la finalitat de millorar les condicions de vida i relacionals de totes les persones.

En definitiva, es tracta d'una estratègia clara per a treballar per a una igualtat real i equitativa de tots els col·lectius.



## 3. Llenguatge inclusiu

### 3.1. Recursos per a fer ús d'un llenguatge inclusiu

El llenguatge és sexista, racista, classista, capacitista, entre altres aspectes; ja que és un sistema de comunicació construït per una societat concreta i que, per tant, reproduïx les mateixes característiques i estructures de poder que aquesta, perpetuant a través de la socialització de gènere el mateix sistema al llarg del temps.

Per tal de deconstruir aquestes estructures de poder, cal treballar els eixos de desigualtats que la conformen. El concepte d'**interseccionalitat**, introduït anteriorment i sobre el qual s'aprofundeix a l'apartat diccionari de l'annex, recull la necessitat de treballar amb els diferents eixos d'opressió i de discriminació que es deriven de la societat actual, patriarcal, colonialista, entre d'altres; de manera coordinada i destacant les interrelacions que existeixen entre aquests.

És per aquest motiu, que a continuació es presenten diferents recursos vinculats a aquests eixos per a apropar-nos a un llenguatge més inclusiu i de caràcter transversal.

#### 3.1.1. Llenguatge no sexista

Quan es diu que el llenguatge és **sexista**, es fa referència a que aquest està expressant i reproduint una relació de poder desigual cap a un col·lectiu de persones en funció del seu sexe.

Si s'analitza el llenguatge que utilitzem al dia a dia, i que s'utilitza també dins l'administració, s'observa que aquest és **androcentrista** i que a més, utilitza el masculí genèric per a fer referència a totes les persones. Sovint, també es pot observar com es reproduïxen **rols i estereotips de gènere** que enforteixen aquestes estructures i relacions de poder desiguals i de caràcter patriarcal.

Aquest contingut sexista pot tenir origen en el contingut semàntic de les paraules, o inclús en l'ordre de presentació d'aquestes.

Per tal d'evitar la reproducció d'aquestes desigualtats a través del llenguatge, es plantegen un seguit de propostes per a fer ús d'un llenguatge no sexista des de l'administració:

#### 1) Formes concretes:

Moltes vegades s'acostuma a utilitzar el masculí genèric de manera indiscriminada, independentment de les característiques de les persones



a qui ens estem dirigint. Per evitar-ho, es pot fer ús de les següents estratègies:

### **Personalitzar:**

En els casos en què està clar el gènere de la persona o del grup de persones a les quals es fa referència, cal adaptar el llenguatge al gènere d'aquestes.

*Per exemple:*

*En la redacció d'una carta a la persona que ocupa la direcció d'un centre escolar, la qual sabem que s'identifica com a dona, personalitzem el discurs en funció del seu gènere:*

*~~Benvolgut director~~ → Benvolguda directora,*

*En el cas que la comunicació sigui de caràcter més pròxim, podem utilitzar directament el nom sentit d'aquesta persona:*

*~~Benvolgut,~~ → Benvolguda Paula,*

En els casos de grups mixtos, on hi ha dones i homes, es pot utilitzar per exemple el gènere de la majoria de les persones que en formen part.

## **2) Formes dobles:**

Desdoblar el gènere de les paraules que s'utilitzen és una estratègia bastant freqüent per tal d'incloure també al col·lectiu femení en el llenguatge.

Es plantegen un seguit de formes diferents a través de les quals podem realitzar aquest desdoblament:

**Desdoblements totals:** Utilitzar els noms sencers en femení i masculí:

*Exemple: En referència a un grup mixt: Hem d'enviar una invitació ~~als tècnics~~ → als tècnics i les tècniques de l'Ajuntament*

*Exemple: En referència a una persona de la qual no en sabem el gènere: Hem d'enviar una invitació al tècnic o a la tècnica de l'Ajuntament*

*\*El desdoblament total acostuma a ser utilitzat en els documents i els discursos més formals i més extensos.*

*\*És interessant també alterar l'ordre en què s'utilitzen els dos gèneres de la paraula. Es pot anar alternant.*

**Desdoblements abreujats:** Abreujar els dos noms en femení i masculí:



Exemple: Es busca un integrador/a per a una baixa de maternitat

\*El desdoblament abreujat és més característic de textos informals

**Articles desdoblats:** També es pot realitzar el desdoblament en els articles:

Exemple: Els/les professionals que tinguin pendent sol·licitar els dies de vacances, ho hauran de fer abans de l'1 de desembre.



Adaptar el discurs al gènere femení o al masculí de les persones destinatàries, així com fer ús de les duplicitats, no inclou a aquelles **persones no binàries**, les quals no s'identifiquen ni amb el gènere femení ni amb el masculí. Així doncs, es recomana utilitzar diferents formes genèriques que presentarem a continuació i que no especifiquen ni fan referència al gènere.

### 3) Formes genèriques:

Les formes genèriques busquen trencar amb qualsevol tipus de marca de gènere del llenguatge. Es tracta d'utilitzar una paraula genèrica que inclogui a totes les persones més enllà de les categories socials que les defineixin.

Existeixen diferents estratègies per a fer ús d'aquestes formes genèriques:

**Ús de substantius neutres:** Quan no es coneix el gènere d'una persona o no es vol especificar, és possible fer ús de substantius genèrics que no tinguin marca de gènere.

Exemple:

~~Els alumnes~~ (masculí genèric) → L'alumnat del centre reclama la reobertura dels espais d'oci després de les mesures adoptades durant l'estat d'alarma.

~~Els joves~~ (masculí genèric) → El jovent del poble reclama la reobertura del telecentre.

~~L'administradora~~ (reforça estereotips sense tenir informació sobre el gènere de qui ocupa el càrrec) → L'administració de l'empresa, ens ha de fer arribar la documentació necessària per a completar la contractació.

**Ús de noms neutres:** Hi ha un seguit de paraules que anomenarem *paraules de reserva*, que ens ajuden a facilitar l'ús del llenguatge inclusiu.



Exemple:

**Persona:** ~~Tots aquells/ tots els treballadors~~ (masculí genèric) → Totes les persones que van fer acte de presència a la conferència, tindran un certificat de reconeixement.

**Equip:** ~~Els directores~~ (masculí genèric) → L'equip de direcció es reuneix setmanalment.

**Personal:** ~~Els professors~~ (masculí genèric) → El personal educatiu del centre està buscant una solució a la problemàtica

**Col·lectiu:** ~~Els educadors~~ (masculí genèric) → El col·lectiu d'educadors del Vallès Occidental s'ha organitzat per a presentar una proposta en els projectes participatius del 2022.

**Pronoms neutres:** S'acostuma a parlar de la neutralitat dels pronoms en la llengua anglesa i la inclusivitat de gènere que els caracteritza. En català, és difícil trobar pronoms neutres. Tot i això, existeix un pronom clau, que és inclusiu, neutre i formal: **Vós**

Exemple: Ens dirigim a vostè per tal que ens faciliti les dades per facilitar-li el servei d'orientació ocupacional.

**Els canvis en el relat i les oracions utilitzades:** Es pot reformular els discursos per tal de no fer referència al gènere en cap moment.

Exemple: ~~Benvinguts~~ → Us donem la benvinguda



Sempre que el relat ho permeti, cal prioritzar l'ús de formes genèriques, ja que són les que generen més consens en relació a la seva funció inclusiva de gènere.

### 3.1.2. Llenguatge no LGTBIfòbic

Un altre element que caracteritza la nostra societat i que es reproduïx en el llenguatge és el **sistema sexe-gènere-sexualitat**. Aquest és un sistema binari que només contempla dues categories sexuals (femella i mascle), a partir de les quals estableix les categories de gènere, **expressió de gènere** i **orientació sexual** de forma heteronormativa. Això significa que quan una persona neix amb un sexe, per exemple femení, se li adjudica de manera automàtica el gènere de dona, se l'encamina cap a una expressió de gènere femenina, i se li exigeix que se senti atreta per a persones del sexe masculí.



En la següent taula trobareu la informació en referència a les diferents categories existents; i com es classifiquen aquestes sota l'etiqueta de la normativitat i de la transgressió segons el sistema sexe-gènere-sexualitat.



	Norma		Transgressió
<b>SEXE</b>	Femella	Masclé	Intersexual
<b>GÈNERE</b>	Dona	Home	Trans* No binàries
<b>EXPRESSIÓ DE GÈNERE</b>	Femení	Masculí	Expressions de gènere diverses
<b>DESIG</b>	Heterosexual	Heterosexual	Lesbianes, Gais, bisexuals...

Totes aquelles persones que no reproduïxen aquest sistema, és a dir, que no segueixen aquesta normativa d'atribucions sistemàtiques sexe-gènere-sexualitat (**col·lectiu LGTBIQ+**), queden excloses socialment al transgredir la norma. Així doncs, socialment se les exclou i se les invisibilitza, de la mateixa manera que ho fa el llenguatge.

Les **persones no binàries**, són aquelles que no s'identifiquen com a dones o homes. Així doncs, quan es fa ús d'un llenguatge amb marca de gènere femení o masculí, com en el cas dels desdoblaments, no s'està incloent a aquestes persones. De la mateixa manera, s'exclou a les persones amb **gènere fluid**, les quals no s'identifiquen únicament amb una sola **identitat de gènere**; sinó que és una identitat canviant i que circula entre el gènere femení, masculí, d'altres gèneres o inclús diversos a la vegada.

A continuació es presenten altres possibilitats de formes genèriques a partir d'un **llenguatge no binari**:

**L'@ i X**: És un recurs que s'utilitza amb la voluntat de no fer referència a cap gènere en concret. Aquesta fórmula, també inclou a les persones no binàries, ja que no utilitza cap vocal amb marca de gènere.

Exemple:

L'alumne/a → L'alumn@ o bé l'alumnx que realitza la sol·licitud és la persona que s'ha de fer responsable de tot el procés de tramitació.

*\*No és gaire recomanable, ja que dificulta la lectura oral del discurs.*

**La i i la E**: L'ús d'aquestes vocals sense marca de gènere s'utilitzen per a neutralitzar els pronoms i, per tant, deslliurar-los del binarisme que els



caracteritza. La I és la vocal que s'utilitza en català, i la E la que s'utilitza en castellà.

Exemple en català:

~~Els/Elles~~ → Ellis són lis que s'encarreguen de l'atenció a les persones via telefònica.

Exemple en castellà:

~~Todos/Todas~~ → Todes les que estamos aquí sabemos cuáles son las normativas.



### Què més s'ha de tenir en compte per a fer un ús inclusiu del llenguatge que no exclougui a les persones LGTBIQ+?

- No donar per suposada la identitat o la sexualitat d'una persona a partir de la lògica **heteronormativa**.
- Evitar expressions que denigrin i perpetuïn els estereotips i els estigmes que s'han construït socialment al voltant d'aquest col·lectiu.
- Informar-se sobre què volen dir les sigles LGTBIQ+ per tal de trencar amb els mites i estigmes socials.
- Conèixer les diferents formes de família no heteronormatives i trencar amb la idea de família tradicional com a realitat única i desitjable.
- No fer referència a una persona d'aquest col·lectiu a partir de les seves característiques LGTBIQ+.
- Fer referència a les persones del col·lectiu a partir del seu nom sentit. Cal donar la possibilitat de manifestar-lo sempre que sigui possible.
- Evitar invisibilitzar les lesbianes o les persones bisexuals utilitzant el concepte "col·lectiu gai" de forma genèrica.

*\*Consultar el diccionari de l'annex per ampliar el llenguatge inclusiu del col·lectiu LGTBIQ+.*



### 3.1.3. Llenguatge no racista

Sovint es fa ús d'un llenguatge i d'unes expressions que tenen un rerefons racista i que, en conseqüència, reforcen la visió del món que ens envolta des d'aquesta perspectiva.

Per evitar utilitzar un llenguatge d'aquest caire, necessitem primer entendre què significa **racisme**:

El **racisme** és una ideologia que defensa la categorització de les persones a partir dels seus trets físics i a partir dels quals es genera un imaginari social que les associa a un seguit de característiques culturals concretes. Aquesta diferenciació es genera a partir del que coneixem com a "raça". La lògica del racisme és posicionar una "raça" en una posició superior, establint així una posició dominant de poder. En les comunitats i societats, el resultat de la presència d'unes estructures racistes generen l'exclusió i la diferenciació d'aquelles "races" que no tenen el domini de poder.

Si es revisa el llegat històric de la nostra societat, es pot observar que el colonialisme forma part de la nostra identitat cultural i històrica. Algunes de les tradicions i expressions actuals tenen un origen colonial i segueixen reproduint aquest racisme social i estructural. Es pot observar per exemple en les expressions com ara:

*"Treballar com un negre" o "Ets l'ovella negra de la família"*

En aquestes expressions la paraula negre/a, té una connotació negativa. És així, que es poden classificar com a racistes.

#### **Quines recomanacions es poden seguir per tal de no fer ús d'un llenguatge racista?**

- Analitzar les paraules que s'utilitzen quan es fa referència a col·lectius que poden ser patir racisme. Consultar diccionari d'expressions inclusives per a saber quines fórmules són les més adequades en cada ocasió
- No especificar o destacar l'origen o les característiques físiques d'una persona a no ser que sigui necessari.
- No generalitzar ni confondre trets religiosos amb trets d'origen.
- Normalitzar preguntant directament quan ens apareixen dubtes sobre l'origen, la religió, la cultura o d'altres característiques vinculades a aquests col·lectius. Els prejudicis sobre les preguntes són nostres.
- No fer ús d'expressions paternalistes: negret, persona de color...
- Informem-nos abans de parlar. Si treballem amb un col·lectiu racialitzat, busquem familiaritzar-nos-hi.
- Reconèixer les desigualtats existents i la presència del racisme en la nostra societat
- No fer ús d'expressions que puguin tenir una connotació racista.
- No generar diferenciació a través de l'expressió "vosaltres" o "els d'aquí i els de fora".
- No pressuposar que totes les persones amb trets físics diferents són immigrants.



## ***Aleshores, quan fem referència als trets fisiològics, d'origen o culturals d'una persona, sempre és una expressió racista?***

Per fer front a aquesta qüestió, cal entendre la diferència entre l'ús objectiu i l'ús de caracterització d'aquestes referències:

### **Objectivació vs. caracterització:**

És possible trobar-se davant la situació de no saber si utilitzar la paraula “negre/a” per referir-se a un col·lectiu concret. Això és degut a un debat existent que es fonamenta al voltant de les connotacions racistes que acostumen a haver-hi darrere aquesta paraula. Aleshores, com actuar?

Cal entendre, en primer lloc, que la paraula “negre/a” no és negativa; així com tampoc ho és la paraula “blanc/a”. Les connotacions negatives que se'n poden derivar apareixen quan la paraula s'utilitza amb una voluntat o perspectiva racista.

Per entendre-ho cal diferenciar entre l'objectivització i la caracterització de l'ús de la paraula negre/a quan fem referència a una persona.



**Caracterització:** Utilitzar un distintiu de “raça”\* quan fem referència o volem identificar a una persona NO té una connotació racista si el que volem és distingir-la específicament per aquest fet.

*Exemple: Aquesta és l'única treballadora negra de la Universitat.*



**Objectivació:** És utilitzar un distintiu de “raça”\* quan fem referència o volem identificar a una persona SÍ que té una connotació racista si es fa manera innecessària i intencionada.

*Exemple: Avui han vingut uns negres a l'oficina demanant la mateixa informació que em demanes tu ara.*

\*Utilitzat per a designar grups sociològics sense que hi hagi correspondència amb cap significat biològic.



### 3.1.4. Llenguatge no capacitista

El **capacitisme** és la valoració d'unes capacitats per sobre de les altres. La nostra societat no està adaptada a tota la diversitat de capacitats que presenten les persones. El que es fa aquesta, és sobreposar les més genèriques i que comparteixen un grup social majoritari, oprimint i menyspreant aquelles persones amb unes capacitats diferents. Totes les construccions socials i l'estructura social que se'n deriva, així com el llenguatge, es formula a partir de les persones que formen part del grup majoritari.

Davant aquesta situació, les persones que no compleixen amb els requisits establerts socialment en relació a aquestes capacitats, queden excloses i invisibilitzades; i per tant, es genera un altre eix de desigualtat.

El llenguatge que s'utilitza, manté aquesta dinàmica excloent a partir de la diferenciació de conceptes per aquelles persones amb capacitats diverses; i que moltes vegades prenen una significació negativa que reforça aquesta exclusió.



#### PER SABER-NE MÉS:

##### **Diversitat funcional vs. Discapacitat**

El debat està obert i hi ha diferents opinions:

*Diversitat funcional* és el terme més adequat i consensuat, ja que significa funcionar de manera diversa. Tot i això, si ens ho pensem a pensar, aquesta qualitat pot fer referència a totes les persones, ja que cada individu té unes condicions úniques i conseqüentment, unes capacitats úniques i diferenciables de la resta.

Per altra banda, també trobem el concepte de *discapacitat*, el qual és considerat com a menys políticament correcte, ja que fa referència a la falta d'alguna capacitat concreta. No obstant, aquesta falta de capacitat concreta és en relació a l'entorn que s'ha construït a partir de les necessitats dels grups definits com a majoritaris. Així doncs, aquest concepte existeix en tant que l'entorn no està adaptat a les persones amb diversitat de capacitats. Per a poder fer incidència en aquest entorn, es defensa que cal fer ús del concepte *discapacitat*, per tal de remarcar el dèficit de l'entorn i no subestimar la lluita dels col·lectius que es veuen afectats per aquestes raons.

**Ara ja es disposa de les bases per decidir quin concepte utilitzar, tot i això, sempre és millor preguntar a les persones amb qui es tracta quin és el concepte que les fa sentir més còmodes.**



### Però també cal tenir en compte que...

- ❖ Sempre cal prioritzar la identitat de la persona abans que les seves capacitats.  
→ Exemple: Tinc una companya ~~discapacitada~~ amb discapacitat.
- ❖ No cal esmentar una diversitat funcional si no és estrictament necessari fer-ne referència  
→ Exemple: En Joan, ~~que és discapacitat~~, va escriure'm l'altre dia per informar-me de la reunió.
- ❖ No fer ús de llenguatge paternalista així com de diminutius o sinònims que ens semblen menys "ofensius". Cal entendre que els prejudicis i les connotacions negatives sobre alguns conceptes les generem nosaltres. Normalitzem-ho.  
→ Exemple: Aquell noi ~~especial~~ amb diversitat funcional/discapacitat que va venir l'altre dia.
- ❖ Informar-se sobre si les paraules que s'utilitzen poden generar algun tipus de malestar o poden ser interpretades com a una falta de respecte.  
→ Exemple: A la Fageda d'en Jordà hi treballen un col·lectiu de persones ~~deficients~~ amb discapacitat intel·lectual.
- ❖ No victimitzar a les persones d'aquest col·lectiu.  
→ Exemple: Quan vam passar a visitar l'edifici, ~~ella pobre~~, com que no s'hi veu, va voler esperar-nos a la cafeteria.



### 3.1.5. Salut Mental

Els problemes de **salut mental** són cada vegada més presents en la nostra societat; si més no, cada dia se'n parla i es visibilitzen més. Més enllà de la presa d'importància d'aquest tipus de problemàtiques, encara existeixen prejudicis i estigmatitzacions entorn la salut mental que generen exclusió, malestar i inclús empitjorament d'aquests problemes a les persones que els pateixen.

És necessari ser conscients de la importància de la salut mental i cal treballar per a transmetre l'amplitud d'aquest concepte, així com la cura que se li ha de proporcionar. És possible que totes les persones tinguin un problema de salut mental en algun moment de la seva vida; i que per tant, necessitin ser cuidades i rebre suport o acompanyament.

#### **Propostes i estratègies per evitar estigmatitzar a les persones que pateixen problemes de salut mental, i fer ús d'un llenguatge més respectuós i inclusiu:**

- ❖ No denominar a les persones a través de les seves condicions de salut mental:  
→ Exemple: ~~El boig~~ Un home amb problemes de salut mental del meu barri, sempre ronda durant la nit.
- ❖ No utilitzar problemes de salut mental per fer referència a certes situacions quotidianes que no hi tenen relació. Un ús freqüent d'aquestes paraules i sense motius de pes, infravaloren la importància o inclús la gravetat d'aquests problemes.  
→ Exemples: Avui totes les persones de l'oficina semblen una mica ~~deprimides~~ tristes... deu ser el temps.
- ❖ Recordar que moltes vegades els problemes de salut mental s'utilitzen per atacar a persones, insultant-les per exemple. Evitem-ho.  
→ Exemple: És un ~~bipolar~~ visceral. Tot el dia està canviant d'opinió: ara pensa una cosa, ara l'altre... n'estic farta.



### 3.1.6. Edatisme

L'**edatisme** és una discriminació encara poc reconeguda i de la que poc se'n parla. Aquesta es desenvolupa en el moment en què es generen estereotips i prenocions entorn a una persona a partir de la seva edat.

El col·lectiu que pateix aquest tipus de discriminacions són les persones que pertanyen al col·lectiu de persones grans o del que encara sovint s'anomena "la tercera edat". La societat ha generat un imaginari social de les persones grans, que les relaciona amb la vulnerabilitat, la fragilitat, la soledat, el dolor, la tristesa, la nostàlgia, etc.

Si pensem en la teoria de l'*efecte Pigmalión*, que determina que ens convertim en allò que la societat espera que siguem, podem interpretar que si quan ens dirigim a les persones grans, només ho fem donant per suposat que es troben en aquestes situacions plenes de negativitat, estem reproduint aquestes idees i en conseqüència, col·laborant a que així sigui.

D'altra banda, també estarem reproduint la idea que les persones grans són un col·lectiu homogeni quan les necessitats de les persones de 60, 70 o 80 anys són molt diferents.

I és que la gent gran no té incentius, motivacions o objectius a perseguir?

...no té relacions sexuals?

...no té ganes de comprendre el món d'una manera diferent?

...no té ganes d'oci i de festa?

...no pateixen violència de gènere?





### 3.2. Documentació administrativa inclusiva

La documentació administrativa forma part dels procediments administratius. En aquests documents s'utilitza un llenguatge formal i segueix unes pautes concretes. Aquesta tipologia de documents sempre s'emeten des dels organismes públics, i la voluntat d'aquesta documentació és poder donar la informació necessària de forma clara i entenedora a totes aquelles persones que la necessiten. Per assegurar que la documentació administrativa és útil i accessible pel màxim de persones possibles, cal fer ús d'un llenguatge inclusiu.

#### Pautes a tenir en compte:

- Quan s'utilitza o s'elabora algun tipus de documentació administrativa, cal intentar utilitzar principalment un llenguatge genèric i sense gènere concret. Utilitzar els **desdoblaments** home/dona, també genera una **exclusió de les persones no binàries**.
- A causa de la formalitat d'aquests documents **no es recomana l'ús de la barra o de les abreviacions**.
- En els casos en què sigui necessari i es disposa d'informació de les persones a qui es dirigeix, cal adaptar el contingut i el llenguatge a la persona. Utilitzem el **nom sentit de la persona**, adaptem el nom del càrrec al gènere de la persona, etc.
- **No utilitzar paraules** que reproduïxin les **discriminacions** de cap col·lectiu.
- Davant les situacions d'incertesa, es pot utilitzar per exemple la fórmula **vos**, que té un format neutre en termes de gènere i ens aporta formalitat.

#### Exemple en un document de sol·licitud:

IDENTIFICACIÓ DEL SOL·LICITANT IDENTIFICACIÓ DEL/LA SOL·LICITANT	IDENTIFICACIÓ DE LA PERSONA SOL·LICITANT o QUE SOL·LICITA
Nom del sol·licitant o del/la sol·licitant: DNI: Nascut o nascut/da: Domiciliat o domiciliat/da:	Nom i cognoms: DNI: Data de naixement: Domicili:
EXPOSICIÓ DE MOTIUS	EXPOSICIÓ DE MOTIUS
DATACIÓ	DATACIÓ
L'INTERESSAT O INTERESSAT/DA	SIGNATURA O PERSONA INTERESSADA
ORGANISME AL QUAL S'ADREÇA	ORGANISME AL QUAL S'ADREÇA



En aquest cas, es trenca amb el genèric masculí i amb el desdoblament amb barra, ja que resulta excloent de les persones no binàries així com informal.

Exemple en un document d'invitació:

<p><i>Els funcionaris</i> de l'Ajuntament de X,</p> <p>Es complau a invitar-vos a l'acte d'inauguració de l'espai X, que tindrà lloc el 8 de desembre del 2022 a les 6 de la tarda.</p> <p>Preguem a <i>tots aquells</i> que accepteu aquesta invitació ens confirmeu abans de l'1 de desembre del 2022.</p> <p>(Localitat), 12 de novembre del 2022.</p>	<p><i>La funció pública</i> de l'Ajuntament de X,</p> <p>Es complau a invitar-vos a l'acte d'inauguració de l'espai X, que tindrà lloc el 8 de desembre del 2022 a les 6 de la tarda.</p> <p>Preguem a <i>totes aquelles persones</i> que accepteu aquesta invitació ens confirmeu abans de l'1 de desembre del 2022.</p> <p>(Localitat), 12 de novembre del 2022.</p>
---	--

En aquest cas, es substitueix el masculí genèric per una alternativa sense marca de gènere.

A continuació es resumeix algunes de les propostes més habituals per tal de treballar amb llenguatge inclusiu des de les administracions. Es poden trobar més al diccionari de vocabulari inclusiu de l'annex.

Llenguatge poc inclusiu	Llenguatge més inclusiu
Sr./ Sra.	Nom i Cognoms
En/ Na.	
Benvolguts	Us donem la benvinguda Benvolguts i benvolgudes <i>*Intentem evitar els desdoblaments de gènere quan sigui possible</i>
... les seves dones ... els seus homes	... respectives parelles o acompanyants. ... i els senyors ...i les senyores
L'invitat	La persona invitada
El sol·licitant	La persona que sol·licita El/la sol·licitant <i>*Intentem evitar l'ús de la barra i desdoblaments de gènere quan sigui possible</i>
El responsable	La persona responsable
El cap de la secció X: Marta Rovira	La cap de la secció X: Marta Rovira <i>*En aquest cas en sabem el gènere, així que adaptem el nom del càrrec a aquest.</i>



### 3.3. Comunicació informal interna o externa

Més enllà de la comunicació externa, inclusiva i compromesa; per tal de fer un treball integral amb la comunicació inclusiva cal assegurar-se també que la comunicació de caràcter més informal compleix les mateixes premisses.

Aquesta comunicació més informal pot ser tant de caràcter intern entre les diferents persones treballadores de l'organisme, o bé externa, amb persones que accedeixen a l'organisme sense fer ús d'un procés formal.

Aquest tipus de comunicació pot ser escrita o oral, però ha de seguir les mateixes recomanacions que s'han anat exposant en els apartats anteriors.

Per exemple:



#### Correu electrònic:

*Hola Carme!  
Escolta, tu que ets tan trempada i bona noia, no em podries pas fer un favor?  
Necessito que algú em revisi el disseny d'aquest projecte. Jo ja saps que sóc un sapastre, i no me'n refio de cap company. Tu que ets dona segur que se't dona millor. El tema de l'estètica sempre la controleu més!  
Ja em diràs!!!*

*Marc*

En aquest correu es pot observar que es reforcen els estereotips de gènere, i el vocabulari emprat té una connotació sexista. Podem determinar que busca compensar a la dona a través de atributs com a trempada i bonasi l'ajuda.



#### Comentari LGTBI-fòbic dins la oficina:

*"Des de l'àrea de joventut es veu que s'estan detectant molts problemes amb el jovent d'avui en dia. De fet, fa uns dies em van comentar que hi havia hagut una baralla perquè un noi ~~així efeminat~~ → homosexual, ~~havia sortit de l'armari~~ → ho va compartir i alguns companys de classe no els hi va fer gaire gràcia."*

A l'exemple s'està utilitzant un llenguatge incorrecte per tal d'anomenar i explicar certs aspectes vinculats al col·lectiu LGTBIQ+. És necessari informar-se de quines són les denominacions correctes i acceptades per aquest col·lectiu a l'hora d'utilitzar-les. A més, s'està reproduint un estereotip. Que un home sigui homosexual, no significa que tingui una expressió de gènere femenina.



Atenció al client:

D'acord Xavi. Mira, per acabar d'omplir la fitxa i donar-te d'alta necessito saber el nom de la seva ~~dona~~ → parella.

S'està donant per suposat que pel fet de ser home, necessàriament és heterosexual, i inclús que ha de tenir parella.



## 4. Comunicació no verbal inclusiva

Per poder comunicar-nos de manera inclusiva, no només cal tenir en compte tots aquells aspectes verbals com el llenguatge, sinó també aquells no verbals. El cos és una eina de comunicació més i pot transmetre molta informació, però sovint acostuma a passar desapercbut. Cal posar especial èmfasi en totes les accions comunicatives que duem a terme a través del cos, així com les mirades, a qui ens dirigim, el to de veu, la posició i l'ús de l'espai, el temps en què realitzem les nostres accions, entre d'altres.

Si es fa referència, per exemple, a l'**espai laboral** on es realitzen un seguit d'accions d'atenció, de reunions, de trobades informals, etc.; s'ha de tenir en compte diferents aspectes:

Per una banda, s'ha de tenir en compte la **comunicació no verbal indirecta**, que es realitza a través de l'organització de l'espai, el temps i de la realització de les accions.

Disposició de l'espai: Tenint en compte els diferents eixos de discriminació que s'han treballat al llarg de la guia, s'ha de revisar la distribució de l'espai per tal que no els reproduïxi. Cal tenir en compte quin és l'espai més visible, que genera més presència, se li atorga més importància, etc.

*Exemple:*

→ *En les reunions de treball les dones acostumen a estar separades dels homes i a un espai menys visible de la sala.*

Temps en què realitza l'acció: És necessari que si es planifica algun tipus d'acció, aquesta es realitzi en un horari adient i coherent amb la jornada i vida personal la de les persones que hi tindran presència. També de quin temps disposa cada persona per participar en aquesta acció.

*Exemple:*

→ *Hi ha persones que no tenen vehicle propi, i per tant, han de traslladar-se amb transport públic i els seus horaris es veuen limitats.*

→ *Els homes acostumen a parlar durant més estona.*

Organització informal de les accions: Tenir en compte que totes les activitats i accions que es realitzen en l'àmbit laboral requereixen d'un treball de logística i organització que normalment s'acaba adjudicant de manera inconscient a les dones. Això és degut a que s'acostuma a associar aquest tipus de tasques amb el treball de cures, i per tant, degut al contracte social dels rols de gènere, s'assumeix que són aquestes les



encarregades de fer-ho. Cal revisar-ho i ser conscients per tal que això no passi.

*Exemple:*

*→ Per poder acabar una reunió fa falta realitzar un seguit de fotocòpies. Qui acostuma a assumir la tasca són dones, ja que així se'ls ho demana, o per què s'ofereixen.*

Per altra banda, s'ha de fer referència a la **comunicació no verbal directa** que es realitza a través de les mirades, el to de veu, la posició corporal, etc. i que tenen una especial importància a com percebem les situacions, i com les persones amb qui s'està comunicant ho reben.

**Mirades:** S'ha de posar especial atenció a les mirades, ja que aquestes poden aportar una informació clara de les emocions i els sentiments de les persones que es comuniquen.

Una mirada directa és la creació d'un vincle i l'obertura d'un canal de comunicació. Si una persona es dirigeix a un seguit de persones amb la mateixa intensitat, cal que aquesta estableix contacte visual amb totes elles. Si s'estableix contacte només amb una persona, la resta pot tenir la sensació que el missatge no va dirigit a elles.

*Exemples:*

*→ A vegades, a l'entrar a una oficina 5 minuts abans que tanquin, tot i que les paraules ens diguin el contrari, sentim que no hem estat benvingudes.*

*→ Si quan parlem mirem sempre a la persona que fa de traductora intermediària de la persona a qui va dirigida la informació, aquesta no sentirà la informació és per ella o bé pot tenir la sensació de no poder assumir o arribar a entendre aquesta informació de manera autònoma. Això minva la sensació d'independència i de capacitats.*

**To de veu:** Similar a les mirades, el to de veu a vegades transmet una informació contrària a la que verbalment estem exposant. Així doncs és important aprendre a fer ús d'una mateixa tonalitat de veu, que no deixi entreveure cap tipus de diferència si ens dirigim a una persona d'un col·lectiu o d'un altre.

*Exemple:*

*→ Quan parlem amb una persona gran, acostumem a parlar-li amb un to de veu més elevat, inclús sense saber si té problemes de sordesa.*

**Posició corporal:** La posició corporal pot transmetre molta informació en relació als sentiments d'una persona i la percepció i disposició d'aquesta en



relació a la comunicació que s'està duent a terme. Mostrar i adoptar una posició corporal neutre que no pugui interpretar-se negativament, com per exemple evitar creuar els braços, adoptar una posició de cansament o corbada, entre d'altres; pot ajudar-te a mantenir una posició més oberta i clara, facilitant així la comunicació.

*Exemple:*

→ Quan ens trobem a una persona i li demanem algun dubte o li plantejem una situació, aquesta adopta una posició corbada que ens transmet avorriment o cansament, generant que el motiu de la comunicació perdi intensitat i rellevància, a la vegada que ens pot incomodar.

## REFLEXIÓ: QUI PARLA I DE QUÈ PARLA?

*“Durant la major part d'història, anònim tenia nom de dona” - Virginia Woolf*

El llenguatge i les paraules tenen una importància de pes a l'hora de comunicar-nos de manera inclusiva. Tot i això, aquest llenguatge ha de ser coherent amb el missatge que es vol transmetre, i per tant, ha de seguir les mateixes característiques.

És per això, que és necessari posar especial atenció al **relat**, entès així com el contingut del missatge i que és el que es vol donar a conèixer. Si s'utilitza un llenguatge no sexista, no capacitista, no racista, no edatista, etc., hem d'assegurar-nos que el contingut del missatge segueix les mateixes premisses.

Un altre element sobre el qual s'ha de posar atenció és a les persones **portaveus**. Com ja s'ha esmentat anteriorment, els homes acostumen a ser els que ocupen l'espai principal en les accions comunicatives, així com els que tenen adjudicat el paper de portaveu. És per això, que si volem arribar a totes les persones, més enllà de les seves categories socials, cal també donar veu a totes aquelles altres persones que fins ara no s'han pogut expressar i no han pogut ser portaveus dels seus col·lectius.

La selecció de la persona portaveu, ha de ser coherent amb el contingut, així com amb el relat. Si volem parlar, per exemple, de racisme, deixem que sigui una persona que viu aquesta discriminació. Si volem parlar de feminisme, deixem que sigui una persona que pateix la discriminació sexista.

### Què s'ha de tenir en compte?

- Donar visibilitat a persones de diferents col·lectius per tal de trencar amb la seva invisibilització, així com amb el monopoli de la masculinitat hegemònica de la comunicació.
- Assegurar que el relat i el contingut no reproduïx estereotips en relació a cap col·lectiu.



- Assegurar que les persones portaveus no parlen sobre un tema que retroalimenta un estereotip existent sobre elles mateixes. És a dir, si la portaveu és una dona, que no se li adjudiqui únicament parlar de temes socialment feminitzats, com poden ser les tasques domèstiques o de cura.
- Evitar l'**apropiació cultural**. Canviar el significat i l'ús d'elements o accions identitàries d'una cultura minoritària per part d'una majoritària, és atacar la història d'aquesta.
- Procurar també evitar l'apropiació de discursos. No parlem en nom del racisme si no l'hem viscut mai. Deixem a les persones que sí que saben què significa viure o patir el racisme.
- No fer ús d'expressions paternalistes. Fer ús de diminutius, victimitzar, mostrar compassió, són aspectes que reforcen les desigualtats. Evitem-les.
- Trencar amb l'androcentrisme. Buscar a dones, expertes, autores per a elaborar el nostre relat. Exemplifiquem també amb dones. Posem-les, conjuntament amb el col·lectiu LGTBIQ+, al costat de les figures masculines.



## 5. Comunicació gràfica i audiovisual inclusiva

Els elements gràfics i audiovisuals són part imprescindible de la comunicació, ja siguin com a principals transmissors del missatge o com a suport al llenguatge escrit i oral. Com a conseqüència, es fa imprescindible parar atenció al material emprat i procurar que sigui inclusiu i accessible.

La comunicació gràfica i audiovisual inclusiva com a objectiu final, passa per la revisió dels recursos utilitzats, tenint en compte els següents punts:

- ✓ La representació de la **diversitat** de manera **interseccional**
- ✓ L'**accessibilitat** al material audiovisual, tenint en compte possibles **diversitats funcionals**
- ✓ L'ús de recursos que puguin reproduir **discriminació** o **estigmatització** de certs col·lectius
- ✓ L'**assumpció** de característiques i **rols socials** establerts culturalment

### 5.1. Recursos gràfics

Les imatges són **representacions gràfiques de la realitat** i es poden trobar en diferents formats com ara en fotografia, il·lustració, icona, símbol, etc.

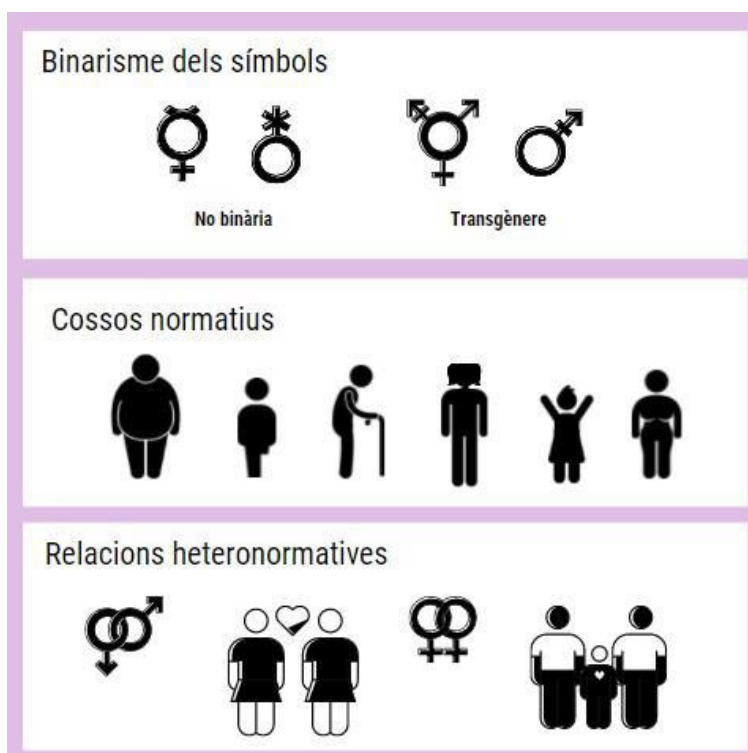
Aquestes preguntes conviden a la reflexió sobre allò que es representa i, per tant, allò que **s'assumeix** com a part de la realitat.

- Qui apareix a la imatge? Quins col·lectius hi ha inclosos? La figura principal és l'home?
- Hi ha equilibri en la representació? La diversitat s'assenyala de forma negativa? Es promou alguna visió caritativa?
- Tots els cossos són normatius? Hi apareixen persones amb complexos físics diversos? Hi ha representada alguna discapacitat física?
- S'hi representen els estàndards socials vinculats al gènere? Les persones es corresponen amb els estereotips femenins i masculins?
- Qui està al centre de la imatge?

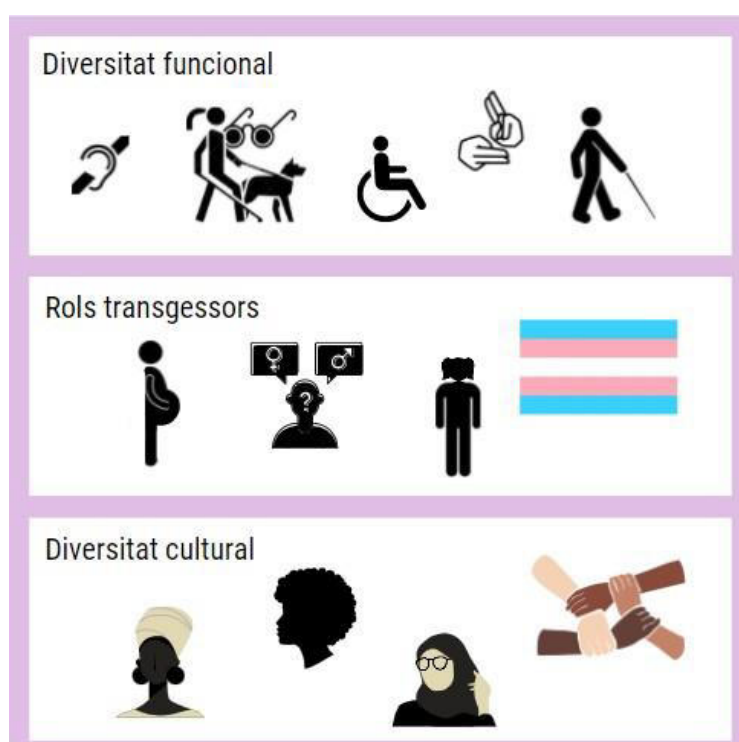


### 5.1.1. Icones i simbologia

Les icones són un recurs gràfic que representen, de manera simbòlica i simplificada, la realitat. Algunes són emprades de forma molt habitual i poden reproduir alguns rols i estereotips, esdevenint poc inclusives. Per promoure la inclusió es poden emprar icones que trenquin amb alguns estereotips:



O es poden incloure icones representatives de:





## 5.2. Recursos audiovisuals

Els recursos audiovisuals fan referència a aquells materials que inclouen **so i imatge**, proporcionant un major apropament a la realitat. La reflexió al voltant de **què reproduceix allò que es difon** és imprescindible per a fer una comunicació més inclusiva.

- Qui apareix al vídeo? Quins col·lectius estan representats?
- Qui acapara el protagonisme? Trenca amb alguna norma social?
- Hi ha equilibri en la representació? La diversitat s'assenyala de forma negativa?
- En formen part persones amb diversitat funcional, tant física com psíquica?
- S'hi poden identificar diversitat de models familiars? (Famílies monomarentals i monoparentals, relacions sexoafectives no heteronormatives, sense descendència, criatures tutoritzades...)
- Hi ha relacions afectives que surtin de la norma heteropatriarcal? (Relació monògama entre home i dona)
- Quines característiques s'atribueixen a cada persona? Mantenen relació amb el gènere, l'ètnia, l'edat, etc.? Són característiques associades a rols estereotipats?
- Qui dona veu al vídeo? Sobre què parla?

## 5.3. Eines per a l'accessibilitat

El terme de diversitat funcional és ampli i inclou a un gran nombre de persones, algunes de les quals es poden trobar amb dificultats per accedir a la informació a través dels mitjans de comunicació. Així, cal prendre consciència de l'exclusió que pot generar el format a través del qual es facilita la informació i les múltiples maneres que hi ha per a fer-ho.

Existeixen **eines i recursos** per combatre algunes de les **barreres comunicatives** amb les quals es troben col·lectius amb diversitat funcional o discapacitats auditives i visuals, entre d'altres.

### Consells per a una major accessibilitat:

- \* Buscar la senzillesa del contingut utilitzant un llenguatge comprensible
- \* Incloure documentació en altres llenguatges (per exemple, Braille)
- \* Configurar la xarxa en més d'un idioma
- \* Subtitular els recursos audiovisuals



- \* Fer ús de l'audiodescripció en les imatges
- \* Oferir opcions per canviar la mida del text, el contrast i l'espaiat
- \* Evitar les vibracions cromàtiques
- \* Complementar els textos amb l'opció de lectura amb so i evitar textos en format imatge, ja que no són accessibles per a lectors de pantalla
- \* Complementar el contingut amb l'ús d'icones o pictogrames
- \* Evitar l'actualització dinàmica dels continguts, ja que poden dificultar l'ús d'algunes eines esmentades



## 6. Diccionari:

### 6.1. Conceptes bàsics

**Androcentrisme:** “Visió que situa l'home en el centre de totes les coses. L'androcentrisme implica que el que és bo per als homes és bo per a la humanitat. És una visió discriminatòria cap a les dones i persones trans, perquè les relega a un segon ordre i sempre supeditades.” (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Apreciació cultural:** Apreciació cultural és el resultat d'apreciar i valorar determinats fets, circumstàncies o elements culturals (González Varas, I.; 1999).

**Apropiació cultural:** “El terme d'apropiació cultural ha sigut definit com la presa– d'una cultura que no és la pròpia– de propietat intel·lectual, expressions o artefactes culturals, història i formes de coneixement”(Ziff, 1997).

**Capacitisme:** Xarxa de creences, processos i pràctiques que produeixen una classe particular de subjecte i de cos que es projecte normativament com allò perfecte i típic en l'espècie com allò que és essència i plenament humà. En conseqüència, la discapacitat és interpretada com una condició devaluant de l'ésser humà.” (Campbell (2001) citat a Toboso, 2017) .

**Col·lectiu LGTBIQ+:** “Col·lectiu social format per les persones que es diferencien de les normes i identitats de sexe i gènere dominants i majoritàries. Les lletres que componen la denominació *LGTBIQ+* corresponen a Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals, Intersexuals, Queer i el signe + implica a tota la comunitat i formes que trenquen amb l'heteronormativitat i que no se senten inclosos en les col·lectius anteriors.” (Termcat, Diccionari de sociologia).

**Edatisme:** “L'edatisme fa referència als estereotips (com pensem), els prejudicis (com ens sentim) i la discriminació (com actuem) cap a les



persones en funció de la seva edat. Pot ser institucional, interpersonal o autoinfligit .” (Organització Mundial de la Salut, 2021).

**Estereotips de gènere:** “Els estereotips de gènere ens condicionen des de la infància per tal d'encaixar amb les pautes de comportament associades al gènere que es percep en nosaltres.” (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Expressió de gènere:** “Forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i per a les persones andrògines l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues.” (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Gènere:** “Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.” (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Heteronormativitat:** “Sistema de pensament que presumeix que l'heterosexualitat és l'orientació sexual normal o natural i la privilegia per sobre de la resta d'orientacions.” (Termcat. Diccionari LGTB).

**Identitat de gènere:** “Sentiment de pertinença a un gènere determinat. La identitat de gènere té a veure amb la identificació de les persones amb els rols que socialment s'atribueixen a homes i dones, independentment del gènere que se'ls va assignar en néixer segons les seves característiques biològiques.” (Termcat. Diccionari LGTB).

**Interseccionalitat:** “Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d'opressió i privilegi.” (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).



**Masculinitat hegemònica:** "La configuració de la pràctica genèrica que encarna la resposta correntment acceptada al problema de la legitimitat del patriarcat, la que garanteix (o es pren per garantir) la posició dominant dels homes i la subordinació de les dones." (Connel, R.W. 1997)

**Orientació sexual:** "Tendència d'una persona a sentir atracció sexual per altres persones o no segons el sexe o el gènere a què pertanyen. L'homosexualitat, l'heterosexualitat, la bisexualitat i la pansexualitat són orientacions sexuals." (Termcat, Diccionari LGTB).

**Patriarcat:** "Visió que situa l'home en el centre de totes les coses. L'androcentrisme implica que el que és bo per als homes és bo per a la humanitat. És una visió discriminatòria cap a les dones i persones trans, perquè les relega a un segon ordre i sempre supeditades." (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Persona CIS (cisgènere):** "Persona en la qual el sexe de naixement encaixa exactament amb la seva identitat sexual." (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Racisme:** "Doctrina que propugna la desigualtat de les races humanes i en virtut de la qual hom justifica el fet que certes races o cultures siguin sotmeses a explotació econòmica, a segregació social o àdhuc a destrucció física." (Gran enciclopèdia Catalana, 1988).

**Rols de gènere:** "Els estereotips i rols de gènere són creences, idees preconcebudes i prejudicis que s'han anat construint i transmetent culturalment en les societats al llarg del temps i que reparteixen atributs de les persones entre homes i dones, limitant les seves respectives expectatives de vida i possibilitats de desenvolupament personal." (UDL, Centre Dolors Piera)

**Sexe biològic:** "Fins a la setena setmana de gestació no existeix una diferenciació de sexe. En la majoria dels casos es produeix un desenvolupament de vagina/úter o de penis/testicles. Però algunes persones desenvolupen característiques dels dos sexes biològics." (Dones i



feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Sexisme:** “Sistema que defineix les persones segons el seu sexe, les jerarquitzava i manté unes normes de comportament que corresponen aquestes dues úniques possibilitats identitàries. Aquesta estructura subordina les dones i exclou persones amb cossos, identitats, expressions i desitjos que estan fora de la norma de gènere.” (Dones i feminismes. Drets socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. Ajuntament de Barcelona).

**Sistema sexe-gènere:** “El sistema sexe/gènere o patriarcat és un sistema de creences àmpliament acceptat i consensuat a la cultura occidental, pel qual hi ha d’haver una correspondència entre el sexe atribuït (mascle/femella) i les conductes (masculinitat/feminitat).” (Fil a l’Agulla, Educació sense fronteres, 2013).



## 6.2. Llenguatge inclusiu (per a consultes)



1. L'ús del masculí esdevé una forma no inclusiva en el moment en què s'utilitza de forma genèrica. Dit d'una altra manera, esdevé no inclusiva quan s'utilitza per fer referència a una persona del gènere femení o a un grup de persones dins les quals també hi ha persones del gènere femení. Si parlem d'una persona del gènere masculí o d'un grup de persones masculines, aleshores és correcte.
2. \*Cal sempre prioritzar les formes sense gènere abans que els desdoblaments o inclús el genèric femení. El que busquem és la màxima inclusivitat.

En lloc de...	...Forma femenina...	... Formes inclusives
A tercers	A terceres	A terceres persones
Abonat	Abonada	Persona abonada
Acreditat	Acreditada	Persona amb acreditació
Adjunt	Adjunta	Personal adjunt
Admès	Admesa	La persona admesa
Administratiu	Administrativa	Personal administratiu
Adolescent	Adolescent	Adolescència / col·lectiu adolescent
Adoptat	Adoptada	Persona adoptada
Advocat	Advocada	Advocacia / Servei de personal jurídic
Afectat	Afectada	La persona afectada / La comunitat afectada
Ajudant	Ajudanta	El personal ajudant
Alcalde	Alcaldessa	Alcaldia
Alumne	Alumna	Alumnat
Àrab		
Arrendatari	Arrendatària	Persona arrendatària
Assessors	Assessoras	Consell Assessor
Assistent	Assistent	El públic / L'assistència
Aturat	Aturada	Persona en situació d'atur
Autor	Autora	Autoria / La persona que firma
Avis	Àvies	Persones grans / Gent gran
Becari	Becària	Les persones becades, el personal becat
Beneficiari	Beneficiària	Persona Beneficiària



En lloc de...	...Forma femenina...	... Formes inclusives
Benvingut/s	Benvinguda/des	La nostra benvinguda / Et donem la benvinguda / La benvinguda / Benvinguts i benvingudes*
Canvi de sexe		Confirmació de gènere
Ciutadans	Ciudadana	Ciudadania
Client	Clienta	Clientela
Conseller	Consellera	Conselleria / El Consell
Conserge	Conserge	Consergeria
Contractant	Contractant	Part contractant
Deficient		Persona amb discapacitat intel·lectual
Delegat	Delegada	Delegació
Demandant	Demandant	Persona demandant
Dement, Malalt mental, ...		Persona amb problemes de salut mental
Deutor	Deutora	Persona deutora
Directius	Directives	Equip directiu
Discapacitat	Discapacitada	Persona amb discapacitat / amb diversitat funcional
Distribuïdor	Distribuïdora	Servei de distribució
Domiciliat	Domiciliada	Domicili
El sol·licitant	La sol·licitant	Nom i Cognoms*
El sol·licitant	La sol·licitant	Persona sol·licitant
Elector	Electora	Electorat
Empadronat	Empadronada	Empadronament
Empresaris	Empresàries	Empresariat
Enginyers	Enginyeres	Enginyeria tècnica / Equip d'enginyeria
Espanyol	Espanyola	Persona amb nacionalitat espanyola
Fill	Filla	Descendència
Funcionari	Funcionària	Funcionariat / Funció pública
Gerent	Gerent	Gerència
Habitant	Habitant	Poble / Població



En lloc de...	...Forma femenina...	... Formes inclusives
Hermafrodita		Intersexual o DSD (Diferències del Desenvolupament Sexual)
Homes		Per fer referència un conjunt de la població: Humanitat / Població / Persones
Homosexual		Per fer referència o identificar la persona: La persona o el nom d'aquesta
Immigrant		Persona/ Persona migrada
Immigrant il·legal		Persona en situació irregular
Infermers	Infermeres	Personal / Equip d'infermeria
Interessat	Interessada	Persona interessada
Interí	Interina	Personal interí / Plantilla interina / Persones interines
Jove	Jove	Joventut / Jovent / Persones joves
Jubilat	Jubilada	Tercera edat / Gent gran / Persones jubilades
Jutges	Jutgessa	Judicatura
Metges	Metgessa	Cos mèdic
Minusvàlid, paralític, disminuït,...		Persona amb mobilitat reduïda
Moro		Persona marroquina / Persona algeriana
Nascut	Nascuda	Lloc de naixement
Parella lesbiana, gai, homosexual, trans, ...		Quan no fa falta especificar: Parella
Pares	Mares	Família
Persona de color, negret,...		Persona / Persona negra / Persona afrodescendent / Persona racialitzada /
Persona normal (que no forma part del col·lectiu LGTBIQ+)		Persona / Persona heterosexual / Cis / Heteronormativa
Pobre	Pobra	Persona amb menys recursos econòmics
Policia	Policia	Cos de policia
President	Presidenta	La presidència / President
Professors	Professores	Equip docent / Professorat
Psicòleg	Psicòloga	Gabinet de psicologia
Raça Gitana		Ètnia gitana / Poble gitano



En lloc de...	...Forma femenina...	... Formes inclusives
Rector	Rectora	Rectorat
Redactor	Redactora	Redactat per
Regidor	Regidora	Regidoria
Representant	Representant	Representació
Sota Signat		Firma / Signatura
Sr.	Sra.	Nom i Cognoms
Tècnic	Tècnica	Personal tècnic
Titulat	Titulada	Titulació
Tots	Totes	Tothom
Travesti, trabolo, ...		Transsexual / Trans
Treballadors	Treballadores	Plantilla / Personal
Usuari	Usuària	Persona usuària
Veïns	Veïnes	Veïnat / Veïnatge / Comunitat
Vocals	Vocals	La Vocalia

Recordem que :

- ❖ No fa falta donar informació complementària com la sexualitat, la identitat o l'origen d'una persona quan no és de rellevància, ja que estariem realitzant una distinció, i per tant, una discriminació.
- ❖ Quan parlem de migració, hem de recordar que ningú és il·legal. En tot cas, trobem a persones en procés de regularització.
- ❖ La migració és un procés que comença i acaba, no un condicionant de per vida.



## 7. Annex: Maleta de recursos amb perspectiva de gènere

Avaluació amb perspectiva de gènere.....	40
Recursos sobre comunicació inclusiva .....	41
Estudis Impacte de gènere i feminismes.....	44
Legislació i normatives.....	45
Plans d'Igualtat.....	48
Protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral .....	50
Altres.....	51



# 1. AVALUACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

## 1.1. Indicadors

### 1.1.1. Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors de l'experiència femenina - Institut Català de les Dones

Reflexió sobre els orígens dels indicadors. Perspectiva crítica. Propostes de nous indicadors.

### 1.1.2. Indicadors d'Igualtat de Gènere a Catalunya 2020 - Observatori Dona, Empresa i Economia i Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona

Recopilació d'indicadors que es va crear el 2015, amb l'objectiu de construir un indicador global per a Catalunya que mesurés la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits socioeconòmics, de benestar i de representació institucional.

### 1.1.3. Guia per a la creació d'indicadors de gènere - Centre d'Estudis d'Opinió (CEO)

L'objectiu d'aquesta Guia és descriure el procés de creació de diferents índexs per mesurar la desigualtat de gènere a la societat catalana.

### 1.1.4. Eina d'observació de gènere – Xarxa d'economia solidària de Catalunya (XES)

Eina d'observació de gènere que pretén ajudar a situar en clau de gènere les relacions que s'estableixen a les reunions, actes, events i altres activitats.

## 1.2. Elaboració

### 1.2.1. Guía para la elaboración de informes de impacto de género - Instituto Vasco de la Mujer

Material de suport per a persones que han de realitzar avaluacions d'impacte en funció del gènere. Hi ha materials que poden ser d'utilitat, com exemples i plantilles.

### 1.2.2. Eina pràctica 2.2. Com puc incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació? - Ivàlua

Recomanacions i passos per aplicar la perspectiva de gènere als processos d'avaluació.



1.2.3. Guía de Evaluación de Impacto de Género- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha

Guia de suport per a l'elaboració d'avaluacions d'impacte de gènere. Consultar l'annex, ja que hi ha plantilles que serveixen com a guies clares a seguir.

1.2.4. Informes d'impacte de gènere- Institut Català de les Dones

Material teòric sobre com realitzar una avaluació de l'impacte de gènere de les polítiques. Exemplificació.

1.2.5. Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local - Associació IOCOVA i de la Regidoria d'Igualtat d'Oportunitats entre Hòmens i Dones de l'Ajuntament de Dénia

Guia amb la intenció d'orientar i assessorar els responsables polítics i el personal tècnic dels distints departaments municipals i altres entitats d'àmbit local sobre la manera de realitzar, d'una forma útil, senzilla i adequada als recursos i capacitats, un primer acostament a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en les polítiques, programes i projectes que es porten a terme en el municipi.

## 2. RECURSOS SOBRE COMUNICACIÓ INCLUSIVA

### 2.1. Guies de comunicació no sexista

2.1.1. Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques - Institut Català de les Dones

Guia específica de comunicació no sexista a l'administració pública. Proporciona recursos i metodologies per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en la comunicació.

2.1.2. Recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de les imatges en els mitjans de comunicació - UDL

Breu resum del llenguatge no sexista i de les imatges. Facilitació de recursos extres.

2.1.3. Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya - Generalitat de Catalunya

Guia específica del les fórmules no sexistes que s'han d'utilitzar en els textos de les administracions públiques.

2.1.4. Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge - Consell Comarcal del Maresme

Guia bàsica per a l'ús d'un llenguatge no sexista. Hi ha bastanta part teòrica que pot ajudar a clarificar conceptes.



2.1.5. Guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu - Universitat Jaume I, Insomnia, Diputació de Castelló

Manual de llenguatge no sexista específic en l'àmbit administratiu. Exemples concrets de documents, així com diccionari de vocabulari extens.

2.1.6. Guia orientativa sobre l'ús d'una comunicació no sexista en l'àmbit de les administracions locals- Observatori de les dones en els mitjans de comunicació, Diputació de Barcelona i Institut Català de les Dones

Manual específic de les àrees de comunicació per a evitar l'ús sexista d'aquesta.

2.1.7. Eina - Observatori de les dones en el mitjans de comunicació

L'Observatori de les dones en els mitjans de comunicació ofereix un recurs anomenat Eina que permet analitzar a través d'un qüestionari interactiu, el grau de sexisme de les accions comunicatives que estem realitzant. Resulta una eina útil quan ens trobem davant de situacions confuses de sexisme.

## 2.2. Guies de comunicació no racista

2.2.1. Recomanacions sobre el tractament de la comunitat gitana als mitjans de comunicació- Consell de l'Audiovisual de Catalunya (2018).

Eina de formació i sensibilització pel personal de comunicació, per tal de fomentar un tractament just, digne, real, igualitari i intercultural de la comunitat gitana, tenint també en compte la perspectiva de gènere. Trencar amb els estereotips i la reproducció de les desigualtats de les persones gitanes i sobretot de les dones gitanes.

2.2.2. Recomanacions sobre el tractament informatiu de les persones migrades i refugiades als mitjans de comunicació - Consell de l'Audiovisual de Catalunya

Exposa idees per tal que cada persona pugui construir la seva pròpia perspectiva envers a la temàtica, i per tant, poder comunicar-se de manera inclusiva en relació a temàtiques referents amb les persones migrades i refugiades. També hi afegeix una perspectiva de gènere.



## 2.3. Guies de comunicacino No LGTBI-Fòbica

### 2.3.1. Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI) als mitjans audiovisuals - Consell de l'Audiovisual de Catalunya, Generalitat de Catalunya i Col·legi de Periodistes de Catalunya

Eina de treball i de guia per a elaborar accions comunicatives, que recull recomanacions generals en referència al llenguatge i als recursos gràfics. Ens pot ser útil també per treballar les nostres xarxes socials. També hi podem trobar el procediment que s'ha de realitzar per denunciar si detectem algun tipus de contingut inadequat cap al col·lectiu LGTBI. Finalment, també ens proporciona un seguit de llistat d'entitats i associacions de persones LGTBI, grups de recerca experts en la temàtica i a on cercar la informació; a més d'un recull de bibliografia en referència als col·lectius LGTBIQ+.

## 2.4. Guies de comunicació inclusiva genèriques

### 2.4.1. Guia de comunicació inclusiva - Ajuntament de Barcelona

Guia introductòria sobre com i per què fer ús d'un llenguatge inclusiu. Parla sobre el llenguatge no racista, el llenguatge no sexista i LGTBI-fòbic, no capacitista i no discriminatori de les persones amb problemes de salut mental. També fa un breu repàs sobre la comunicació no verbal i les imatges.

### 2.4.2. Guia de Comunicació Inclusiva - Ajuntament de Terrassa

Guia introductòria sobre com i per què fer ús d'un llenguatge inclusiu. Parla sobre com adaptar el llenguatge als gèneres, a la racialització, a les capacitats diverses, a la salut mental, a l'edat, a la classe social; com també a l'ús d'imatges, la comunicació no verbal i els continguts accessibles.

### 2.4.3. Icones per a la diversitat- Waitala.

Waitala és una plataforma digital que ens permet obtenir recursos per a millorar la nostra comunicació. Un dels elements que ens presenten és un recull d'icones inclusives que ens poden ser d'utilitat en les nostres accions comunicatives.

### 2.4.4. Web Content Accessibility Guidelines - World Wide Web

Recomanacions oficials per a millorar l'accessibilitat de les nostres xarxes socials i sobretot, webs. Informe bastant tècnic, però pot ser d'utilitat per aquelles persones que s'hi dediquin.



## 3. ESTUDIS IMPACTE DE GÈNERE I FEMINISMES

### 3.1. Gènere i LGTBIQ+

3.1.1. [Informe 50+LGTB. Persones grans lesbianes, gais, trans i bisexuals a la ciutat de Barcelona - Universitat de Barcelona, Ajuntament de Barcelona i Fundació Enllaç](#)

Informe avaluatiu sobre les característiques, situacions i necessitats del col·lectiu LGTBIQ+. Propostes de millora específiques pel col·lectiu.

3.1.2. [Informe GenderCat. Incorporació de la transversalitat de gènere a l'Administració Pública Catalana - Spora i Institut Català de les Dones](#)

Informe que té com a objectiu exposar les metodologies per a incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, així com transferir un marc teòric, eines i instruments metodològiques que ens poden servir per implementar aquesta perspectiva. També realitza una anàlisi dels processos realitzats a Catalunya els últims anys per part de l'Administració Pública Catalana i la seva efectivitat.

3.1.3. [Observatori de la igualtat de gènere - Institut Català de les Dones.](#)

Des de l'enllaç a l'Observatori, podreu accedir a les dades recollides en termes de gènere. Interessant si busquem informació de referència per a desenvolupar algun tipus de projecte.

3.1.4. [Observatori de Gènere Metropolità – AMB i Observatori del Consell Comarcal del Baix Llobrega0074](#)

Eina de suport que mitjançant dades, estadístiques i indicadors proporciona les bases i assessora els òrgans de govern locals i supramunicipals en la presa de decisions i desenvolupament de les polítiques públiques adreçades a combatre la desigualtat de gènere. Tanmateix, permet establir un seguiment i avaluació sòlids de l'efectivitat d'aquestes polítiques públiques.

### 3.2. Edat

3.2.1. [Envelliment i diversitat sexual i de gènere. Estudi exploratori de la situació de gais, lesbianes i dones trans de més de 60 anys a la província de Barcelona - Diputació de Barcelona](#)

Relacions de poder entre gèneres entrecruats amb el factor edat. Aprofundiment sobre les vivències de les persones LGTBI a la província de Barcelona. Parla sobre xarxes de suport i la vida comunitària d'aquestes persones, així com la seva salut i l'autonomia, o la discriminació i les violències. Vivències. Finalitza amb unes recomanacions per a les institucions públiques.



### 3.2.2. Informe mundial sobre l'edatisme. Resum - OMS

Explicació de què és l'edatisme, així com recomanacions per a reduir-la. Aspectes específics a analitzar si volem erradicar aquest tipus de discriminació.

## 3.3. Interseccionalitat

### 3.3.1. Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals - UVic, UCC, CEPS Projectes Socials i Ajuntament de Terrassa

Presentació del concepte interseccionalitat. Per què s'ha d'aplicar a les polítiques locals i quines resistències ens hi podem trobar.

## 4. LEGISLACIÓ I NORMATIVES

### 4.1. Legislació en matèria de violència masclista, plans igualtat i LGTBI+

4.1.1. Instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig del 2011- BOE (2011).

4.1.2. Aspectes clau de la nova normativa sobre plans d'igualtat i igualtat retributiva- BIE- Boletín de Igualdad en el empleo (2020).

Explicació de la Llei Orgànica 3/3007, així com els derivats Reials Decrets 901/2020 i 902/2020. Interessant per a una primera pinzellada i entendre els elements bàsics d'aquests.

4.1.3. Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia - BOE

4.1.4. Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista - BOE

4.1.5. Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret a les dones a eradicar la violència masclista - BOE

4.1.6. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes - BOE

4.1.7. Llei 15/2017, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes - BOE



- 4.1.8. Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball - BOE
- 4.1.9. Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes - BOE
- 4.1.10. Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere - BOE
- 4.1.11. Llei 1/2021, de 24 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere- BOE (2021).
- 4.1.12. Llei 14/2021, de 20 de juliol, per la qual es modifica la Llei 11/2007, de 27 de juliol, per a la prevenció i el tractament integral de la violència de gènere - BOE  
Inclusió de la violència vicària en el tractament de la violència de gènere.
- 4.1.13. Decret Llei 26/2021, de 30 de novembre, de modificació del segon llibre del Codi Civil de Catalunya en relació a la violència vicària- DOGC (2021).  
Modificació per la millora de la protecció dels infants i adolescents que pateixen violència vicària.
- 4.1.14. Informe sobre la publicació de lleis importants en relació a la violència de gènere - DGDV. Ministeri d'Igualtat  
Informació i explicació detallada sobre les dues noves lleis referents a la violència de gènere: Llei 8/2021, de 2 de juny, per la qual es reforma la legislació civil i processal pel suport a les persones amb discapacitat en l'exercici de la seva capacitat jurídica; i la de la Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència.

## **4.2. Legislació en matèria comunicació inclusiva**

- 4.2.1. Acord sobre l'ús no sexista de la llengua- Generalitat de Catalunya - GELA  
Establiment de principis generals.



### 4.3. Drets laborals i igualtat

4.3.1. Conveni sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en l'àmbit laboral. Conveni 190 - Conferència internacional del treball (2019).

4.3.2. Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic - BOE (2015).

Concretament, són d'interès els articles següents:

Article 14. Drets individuals. Respecte a la intimitat i a la no-discriminació.

Article 49 per a la conciliació familiar i laboral per raons de violència degènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violènciaterrorista.

4.3.3. Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Estatuts dels treballadors- BOE (2015).

Concretament són d'interès els articles següents:

Article 28. Igualtat de remuneració per motiu de sexe.

Article 17.4. Mesures per a garantir l'accés de les dones a totes les professions.

Article 17.5. Cal ajustar-se als establiments dels plans d'igualtat, en les empreses que els hi pertoca segons la llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 22.4. Sistema de classificació professional. Definició de grups professionals sense discriminació del col·lectiu femení.

Article 24.2. Ascensos amb absència de discriminació entre homes i dones.

4.3.4. Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació - BOE (2019).

Últimes mesures establertes per tal de complir amb la Llei orgànica 3/2007.

4.3.5. Recomanació sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en l'àmbit laboral. Recomanació 206- Conferencia Internacional del Trabajo (2019).

Recull de recomanacions que complementen el Conveni sobre la violència i l'assetjament. Han de ser considerades conjuntament.



## 5. PLANS D'IGUALTAT

### 5.1. Elaboració de plans d'igualtat

#### 5.1.1. Plans d'igualtat - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

En el següent enllaç podeu trobar tota aquella informació i material necessari per a posar en marxa un pla d'igualtat, ja sigui per a empreses de més de 50 persones treballadores com de menys de 50.

#### 5.1.2. Eina de Diagnosi - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

A aquest enllaç també es pot arribar des del genèric proporcionat a l'apartat anterior, podeu tenir accés a la informació de la primera etapa dels plans d'igualtat ( vídeo de presentació, guia pràctica de diagnosi, tutorial per a fer la diagnosi, model de carta de compromís, i model de reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat). A la part de sota de la pàgina, podem trobar un seguit de fulls de càlcul enfocats a empreses de més de 50 persones treballadores, així com a empreses de menys de 50. També un model d'informe en format Word.

#### 5.1.3. Eina de disseny del pla - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

En aquest enllaç, que també hi podreu accedir des del genèric proporcionat a l'apartat 4.2.1, podeu trobar una eina telemàtica per a realitzar el disseny del pla, així com un tutorial per entendre el seu funcionament. A partir d'aquesta acció podem aconseguir establir les línies d'acció que seguirem per tal de poder dur a terme el pla.

#### 5.1.4. Eina de seguiment i avaluació del pla - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya

En aquest enllaç, que també hi podreu accedir des del genèric proporcionat a l'apartat 4.2.1, podeu trobar una eina telemàtica per tal de realitzar el seguiment i l'avaluació de plans d'igualtat, així com un tutorial per a acabar d'entendre el funcionament i un manual d'usabilitat. Recordar que l'avaluació i el seguiment és clau per assegurar-nos que estem seguint els passos per a complir els nostres objectius.

#### 5.1.5. Com registrar un pla d'igualtat - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya

En aquest enllaç, que també hi podreu accedir des del genèric proporcionat a l'apartat 4.2.1, podeu trobar la informació referent al procés de registre d'un pla d'igualtat així com l'enllaç a partir del qual es pot realitzar el tràmit.



#### 5.1.6. Eina de registre retributiu - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya

En aquest enllaç, que també hi podreu accedir des del genèric proporcionat a l'apartat 4.2.1, podeu trobar la informació i les eines de càlcul que proporciona la Generalitat per tal de poder assegurar un treball i una millora en la igualtat de les condicions salarials entre homes i dones a les empreses. Interessant i molt útil.

#### 5.1.7. Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022

Instrument que determina els objectius i les mesures de caràcter transversal que s'han d'aplicar per garantir l'equitat de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

#### 5.1.8. I Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball- Departament de Treball, Afers Socials i Família. Generalitat de Catalunya

Exposició del pla de suport a les empreses per tal d'ajudar a aquestes a complir amb els aspectes específics que determina l'article 34 de la llei 17/2015 de 21 de juliol, de la igualtat efectiva de dones i homes.

## **5.2. Conciliació i organització del temps**

#### 5.2.1. Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya

Ofereix una visió general de la dinàmica de la conciliació de la vida laboral i personal, així com exposa un seguit d'experiències que poden ajudar a gestar canvis en les empreses que encara no han dut a terme una reorganització del temps de treball.

#### 5.2.2. Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores - Departament de Treball. Generalitat de Catalunya

Document que busca facilitar la negociació envers la flexibilitat del temps de treball. Ho fa a través de propostes i mesures que es poden adoptar.



## 6. PROTOCOLS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL

### 6.1.1. Tolerància Zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa- Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya, CCOO, UGT, Foment, PIMEC i Fepime

Document de col·laboració de les empreses per al compromís amb la Tolerància Zero.

### 6.1.2. Programa de formació de la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe- Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya, CCOO, UGT, Foment, PIMEC i Fepime

Marc mínim de formació per totes aquelles persones que ocuparan la posició de referència essencial en els protocols de les empreses.

### 6.1.3. Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa- Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya, CCOO, UGT, Foment, PIMEC i Fepime

Indicacions i informacions necessàries per a poder elaborar un protocol per al'empresa. Molt complet i entenedor. Al final hi podem trobar fitxes de registre, formularis de denúncia i esquemes del procediment a seguir.

### 6.1.4. Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe- Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya, CCOO, UGT, Foment, PIMEC i Fepime

Document d'orientacions per a les persones de referència dels protocols de les empreses. Complementari amb el 4.3.2.

### 6.1.5. Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa - Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Generalitat de Catalunya, CCOO, UGT, Foment i PIMEC

Versió actualitzada del model de protocol que inclou les variacions legislatives que sorgeixen a partir de la Llei 17/2020, de 22 de desembre, de la modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aquest document busca adaptar-se al context laboral actual.



## 7. ALTRES

### 7.1. Participació de dones expertes

#### 7.1.1. Cercador de Dones expertes - Institut Català de les Dones

Cercador de l'Institut Català de les Dones que permet localitzar i donar visibilitat al talent femení en 190 especialitats diferents.

### 7.2. Arquitectura urbana amb perspectiva de gènere

#### 7.2.1. Guies per la transformació feminista en els espais urbans - Col·lectiu Punt 6

Recull de guies elaborades per la cooperativa centrades en l'urbanisme feminista sobre mobilitat quotidiana, patis coeducatius o l'urbanisme per dones que treballen per la nit.



## 8. Referències bibliogràfiques

AJUNTAMENT DE BARCELONA: *Glossari. Diversitat sexual i de gènere*. Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI. També disponible en línia:

[Glossari de termes LGTBI | Ajuntament de Barcelona](#)

AJUNTAMENT DE BARCELONA (2019): *Guia per a una comunicació inclusiva*. També disponible en línia:

[per construir un món més igualitari - guia de comunicació inclusiva](#)

BOE (2007): *Ley orgánica 3/2007 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE núm 71- 23.03.2014. També disponible en línia.

[BOE.es - BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

CENTRE DOLORS PIERA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I PROMOCIÓ DE LES DONES. *Estereotips i rols de gènere*. Tallers per a la igualtat. Universitat de Lleida. També disponible en línia:

[Tallers per la igualtat - Benvingudes](#)

CONNEL, R.W. (1997): *La organización social de la masculinidad*. Teresa Valdésy José Olavaria (eds), Masculinidades, Poder y Crisis. Chile, Santiago, Isis Internacional, FLACSO, pàgina 39.

CONSELL COMARCAL DEL MARESME (2021): *Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge*. Àrea d'Equitat i Acció Social Consell Comarcal del Maresme. També disponible en línia:

[Guia per un ús inclusiu i no sexista del llenguatge](#)



CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA, GENERALITAT DE CATALUNYA- DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES, COL·LEGI DE PERIODISTES DE BARCELONA (2017): *Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals*. També disponible en línia:

[Recomanacions sobre el tractament de les persones LGBTI als mitjans audiovisuals](#)

DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2014): *LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*. Núm. 6730 - 17.10.2014. També disponible en línia:

[1376345.pdf](#)

DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2015): *LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*. Núm. 6919 - 23.7.2015. També disponible en línia:

[Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#)

ESCRIG, G.; SALES, A.; ORTÍ, M.J. (2016): *Guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu*. Fundació Insomnia- Universitat Jaume I. Diputació de Castelló. També disponible en línia:

[Guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu](#)

FIL A L'AGULLA, EDUCACIÓ SENSE FRONTERES (2013): *La coeducació i la gestió de la diversitat a les aules*. També disponible en línia

<https://www.educacionsinfronteras.org/files/1044759>

GENERALITAT DE CATALUNYA (2011): *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Departament de cultura. Direcció general de Política Lingüística. Barcelona. També disponible en línia:

[Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Llengua catalana](#)



