



MANUAL DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA I NO SEXISTA

CONSELL COMARCAL DE L'ALT URGELL



Consell Comarcal
de l'Alt Urgell



Índex

1. Presentació.....	2
2. Marc conceptual	3
3. Objectius del manual	5
4. Motivacions	6
Motivacions normatives	7
Motivacions culturals i evolutives	8
Motivacions de responsabilitat social individual	10
5. Comunicació escrita incloent	11
Estratègies per promoure el llenguatge inclusiu i no sexista.....	11
Exemples d'estratègies per a un ús inclusiu de la llengua	12
Exemples per evitar l'ús d'estereotips.....	14
Termes alternatius	15
6. Comunicació Oral.....	17
Estratègies d'ús per construir una comunicació oral inclusiva i no sexista.	17
7. Comunicació de continguts no textuais: fotografies, vídeos, imatges, infografies i iconografies.....	19
Fotografies, vídeos, imatges, infografies i iconografies.....	19
Estratègies per incloure la perspectiva de gènere en els continguts no textuais.....	19
La comunicació digital.....	21
Estratègies per construir una comunicació digital inclusiva i no sexista	22
8. Bibliografia	23

1. Presentació

La comunicació és una funció bàsica i imprescindible per a la interacció humana i per al funcionament de la nostra societat. Ho és en l'àmbit personal i ho és també com a eina de connexió de les institucions públiques i privades, les empreses i les associacions amb les persones i els agents socials. En el cas de les administracions públiques aquesta funció de comunicació adquireix una rellevància més gran, ja que la freqüència, els canals, el grau de transparència i el llenguatge utilitzat en la seva comunicació marcaran la seva relació amb la ciutadania, el seu grau de proximitat i la seva més o menys disposició a acollir la diversitat de persones a la qual dirigeixen la seva acció de govern.

El procés de comunicació no és neutre ni aliè a la intencionalitat de qui hi participa. Més aviat, en canvi, és un procés que implica una intenció, un objectiu i una mirada del món. D'altra banda d'aquest acte comunicacional esperem una resposta, una actitud o un resultat concrets. No ens comuniquem perquè sí, ens comuniquem per un motiu i per assolir un resultat. Igual que en una partitura musical, fins i tot els silencis tenen un valor i un significat que dona sentit al conjunt de la partitura.

En la comunicació hi ha un emissor que decideix enviar un missatge i necessita escollir les paraules, els enfocaments, el to. Un missatge que conté una intenció i persegueix un objectiu. Existeix també un receptor que ha de ser tingut en compte per part de l'emissor, ja que té una identitat donada i unes circumstàncies, unes expectatives, esperances i una actitud davant el seu emissor. En el cas de les administracions públiques, que constitueixen un servei públic per al conjunt de la ciutadania, se li pressuposa una capacitat d'escolta i obertura cap a les necessitats, expectatives i demandes del conjunt de la seva ciutadania, sense discriminació de cap classe: sexe, identitat i expressió de gènere, edat, origen, cultura, etc.

Actualment, la comunicació en general i la llengua en particular, estan al servei de sistema patriarcal dominant i va modificant-se al mateix temps que els canvis socials estan tractant de transformar aquest sistema, basat en la jerarquia i la discriminació, per un altre **més democràtic i igualitari**. A mesura que les dones s'han anat incorporant a esferes de la societat que li estaven vedades, les diverses formes de comunicació han iniciat un procés de transformació, no exempt de fortes resistències. La llengua, com altres formes de comunicació com les imatges, els gestos, les icones, no deixen de representar un univers simbòlic que reforça el sistema patriarcal.

L'administració pública té la responsabilitat de protegir, defensar i impulsar els drets humans de totes les persones i de vetllar per la igualtat de tracte i d'oportunitats. La comunicació i la forma en què aquesta s'utilitza exerceix una influència transcendental en l'assumpció de la responsabilitat i la seva posada en pràctica. L'administració pública ha de ser model i inspiració de pautes i hàbits que ajudin a la societat a respectar i exercir els drets, assumint la diversitat social com un valor que ha de ser reconegut, i valorat positivament.

2. Marc conceptual

Iniciarem aquest manual posant nom a les coses, de manera que es compregui millor la forma en la qual aquesta importantíssima eina d'interacció i organització social respon a un model de societat donat i com el canvi social necessita de l'adequació d'aquesta eina per a poder avançar i consolidar-se.

El sentit de la nostra comunicació té a veure amb el que volem expressar i obtenir amb ella. Si busquem transformar la societat, triarem un model de comunicació diferent del que triaríem si el sentit de la nostra comunicació és el de conservar un model, en aquest cas, el model patriarcal. D'altra banda, en parlar del significat, ens referim a la forma en la qual utilitzem el llenguatge en totes les seves manifestacions, de forma que estigui alineada amb el sentit que donem a la nostra comunicació. D'aquesta manera, si el que es desitja és imposar un model d'organització i de societat, es triarà una manera d'utilitzar el llenguatge que respongui a aquesta concepció de la vida i de les relacions humanes. En aquest cas no interessa tant el que necessiten els interlocutors, les seves necessitats i aspiracions ni comprendre el seu punt de vista, com aconseguir imposar un missatge i una visió del món i de l'organització social.

Si, per contra, el sentit de la comunicació s'orienta a fer-nos comprendre als altres i les altres, connectar amb les seves necessitats i aspiracions i aconseguir que es compreguin també les pròpies necessitats respecte de les dels altres, llavors es triarà una forma de comunicació que ajudi a establir la connexió, generant empatia, obertura, receptivitat i disposició a qüestionar la pròpia visió del món si és necessari, per a aconseguir una millor convivència i enteniment mutu. És una forma de comunicació en la qual es busca que totes les persones se sentin reconegudes, acceptades i en la qual la visió del món i la societat es construeix de manera col·laborativa.

Comunicació inclusiva o igualitària

La comunicació igualitària i inclusiva és considerada una de les peces fonamentals per a aconseguir la igualtat. Una gestió inadequada de la comunicació constitueix un obstacle per a les transformacions i contribueix a reforçar rols i estereotips. Per contra, una bona gestió de la comunicació amb nous codis comunicacionals permet reduir de manera progressiva la visió androcèntrica i sexista en l'àmbit de les institucions i de les empreses.

"La primera activitat transversal proposada per la Unió Europea per a iniciar els processos d'igualtat, interns i externs en les organitzacions empresarials, és la revisió de les seves pràctiques comunicacionals, tenint en compte no sols la comunicació escrita o oral, en relació amb l'ús d'un llenguatge sexista, sinó també la seva comunicació iconogràfica i digital."

Comissió Europea¹

¹ "La comissió Europea estableix que el primer pas de qualsevol intervenció, programa o acció en matèria d'igualtat de sexes, és la Comunicació i el Gènere" Monike Nicolau. Gabinet d'Investigació Social i Estudis de Mercat.

La llengua i els usos lingüístics no són discriminatoris en si mateixos, és l'ús que fem d'ells el que els converteix en discriminatoris. Això es manifesta de diverses maneres: en l'ús semàntic o del significat, a través del lèxic, les paraules que triem al parlar, els criteris d'ordre gramatical que escollim o l'entonació que van més enllà del sexisme lingüístic. Tots aquests elements reflecteixen la visió de món que tenim i la visió de les dones en relació amb els homes, per la qual cosa estan relacionades amb la ideologia i les creences dels usuaris i usuàries de la llengua.

Llenguatge patriarcal: definim com a llenguatge patriarcal i androcèntric un llenguatge que, no només amaga a les dones, també a altres grups de persones i fins i tot cosifica el concepte home, perquè tampoc inclou a tots els homes.

Sexisme: entenem per sexisme una actitud que es caracteritza per discriminar un sexe per considerar inferior a l'altre i que històricament s'ha manifestat a través del menyspreu, per defecte o per excés, a les dones pel que són o pel que fan.

Sexisme lingüístic i sexisme social: parlem de sexisme lingüístic quan emetem un missatge que, per la seva forma, és a dir, a causa de les paraules escollides o a la manera de encadenar-les i no al seu fons, resulta discriminatori per raó de sexe. Per contra, quan la discriminació es deu al fons del missatge i no a la seva forma, incorrem en el sexisme social. Per tant, el sexisme lingüístic és un reflex del sexisme social.

- Les dones són menys intel·ligents que els homes (sexisme social, però no sexisme lingüístic).
- Els homes i les femelles són intel·ligents per igual (no incorre en sexisme social, però sí en sexisme lingüístic, per emprar la veu femelles en lloc de dones).
- A la manifestació van acudir molts bombers i també moltes dones (descriu una situació no sexista amb una frase sexista).
- El consell estava compost per onze homes i tres dones (descriu una situació sexista amb una frase no sexista).

Sexisme explícit i sexisme implícit: en el primer cas ens referim a l'ús abusiu del masculí com a gènere neutre o fals genèric; és a dir a la forma del missatge. En el segon, s'aborda conscientment l'estereotip, per exemple visibilitzant a les dones, però per desqualificar-les o menysvalorar-les.

Enfront d'aquesta concepció, s'utilitza l'expressió "**llenguatge no sexista**" per a referir-se a una manera d'utilitzar el llenguatge que busca la visibilització i el tractament respectuós i positiu cap a les dones i tot el que se'ls atribueix. Una manera de reconèixer-les com a subjectes socials i polítics, enfront de l'objectivació del concepte dona que neutralitza la seva necessitat de ser reconegudes en la seva identitat, diversitat, necessitats i aportacions específiques. En aquest cas, se centra el punt d'atenció a evitar la mala pràctica, la manera d'actuar no positiva o constructiva.

Òbviament, necessitarem identificar i reconèixer les paraules i expressions que ens són familiars i que han format part del nostre patrimoni cultural durant molt de temps per a poder prendre consciència i reflexionar sobre l'impacte que té la seva utilització per al nostre objectiu d'inclusió. Amb el terme "llenguatge inclusiu" busquem persuadir i motivar a les persones a evolucionar en la manera d'utilitzar el llenguatge, igual que fem en altres esferes de les nostres vides. Des de la nostra perspectiva, aquesta manera de nomenar pot facilitar una major obertura i receptivitat a conèixer les motivacions que mereixen ser considerades per a poder transformar la nostra manera de comunicar-nos.

D'aquesta manera, per **llenguatge inclusiu** entenem un llenguatge que supera els estereotips i prejudicis de gènere, d'edat, d'identitat o expressió sexual, de color de pell, classe social, religió, origen, capacitats físiques o intel·lectuals o de qualsevol altre tipus. Un llenguatge que permet nomenar, reconèixer i acceptar aquesta diversitat, posar-la en valor i fer d'ella un actiu per a dinamitzar les relacions socials, polítiques, culturals i econòmiques.

Amb freqüència es confon sexe amb gènere gramatical, la qual cosa provoca polèmica i resistència social i d'alguns sectors de l'acadèmia cap a un ús més inclusiu de la llengua. Es busca en l'acadèmia la clau argumental per a bloquejar l'expansió d'un llenguatge més obert a la realitat de les nostres societats. En realitat, tot depèn de la posició que s'adopti davant els canvis socials; si és de resistència, es trobaran constants obstacles per a frenar l'avanç. Si és d'acceptació que la vida i les relacions humanes d'avui han canviat i també l'autopercepció individual i col·lectiva, llavors s'estarà en una situació proactiva per a buscar la manera de donar resposta a la nova realitat que ens envolta.

3. Objectius del manual

El propòsit d'aquest manual és proporcionar a tot el personal de les administracions públiques una eina encaminada a instaurar hàbits comunicacionals que incorporin la perspectiva de gènere en totes les manifestacions de la comunicació, sigui escrita, oral, iconogràfica o digital.

Objectius

1. Facilitar l'elaboració i emissió de missatges que promoguin i respectin la dignitat de dones, homes o persones amb diverses identitats de gènere, afavorint una comunicació no discriminatòria en tots els àmbits de les organitzacions.
2. Proporcionar estratègies en l'ús de la comunicació que doni visibilitat a les dones, els seus perfils, capacitats, opinions i contribucions.
3. Facilitar la identificació de missatges que atemptin contra la dignitat de les persones, siguin dones, homes o persones amb diverses identitats de gènere.
4. Afavorir l'emissió de missatges que evitin els estereotips en totes les formes de comunicació: textos, imatges, símbols, etc.

Què ens proposem aconseguir

Ens proposem assolir la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació, en totes les seves manifestacions, el que significa:

- Fer visible que les dones són al món a través del llenguatge oral, escrit i totes les formes no textuais.
- Incloure en les pràctiques comunicacionals les activitats que han realitzat les dones al llarg de la història o realitzen en l'actualitat.
- Reflectir els seus interessos, necessitats i contribucions.
- Representar-les en els diversos espais, tasques i llocs que ocupen en la societat: empreses, càrrecs públics, organitzacions, en la família, en la comunitat, en igualtat amb els homes.
- Modificar els estereotips que estableixen el que hi ha o poden fer homes i dones.

4. Motivacions

Si acceptem que les administracions públiques estan al servei del conjunt de la societat i que han de governar per a tota la ciutadania, llavors hem d'atorgar a la comunicació institucional un sentit de transformació que coadjuvi a consumir el canvi impulsat per la mateixa societat i que sigui integradora de la seva diversitat, exercint un lideratge en aquest procés de canvi. Però, com poden les administracions respondre a aquest mandat de la ciutadania?. Compten amb les eines que els permeti adequar la seva comunicació a la seva voluntat política de servei i de motor de canvi?.

Aquest manual busca donar suport a les administracions que hagin decidit alinear la seva comunicació amb l'exercici de la seva funció pública i les seves polítiques igualitàries. Atès que som part d'una societat assentada fortament en els fonaments del patriarcat, la sola voluntat de canvi no és suficient per aconseguir aquest alineament. Hem heretat usos i hàbits en la nostra comunicació que, sovint, traeixen la nostra voluntat i la dels poders públics que representen els nostres interessos. Per això, es fa necessari comptar amb instruments que permetin, en primer lloc, detectar la mala pràctica i, en segon lloc, oferir alternatives més acords amb la societat democràtica i inclusiva que volem construir.

D'altra banda, un dels majors reptes als quals s'enfronta qualsevol institució o entitat que es proposi promoure una comunicació inclusiu és el d'abordar les creences limitadores que existeixen respecte a aquest tema i la resistència activa d'una part de la societat a acceptar i promoure un llenguatge més inclusiu. Per aquest motiu, hem considerat rellevant dedicar un espai a desenvolupar les motivacions que fonamenten un projecte d'aquestes característiques.

En abordar aquest projecte de manual, tenim presents tres tipus de motivacions. Una d'elles és normativa, ja que existeix un ampli marc normatiu internacional i nacional que reconeix i insisteix en la necessitat de tenir en compte el llenguatge com a estratègia bàsica fonamental per a contribuir a l'exercici i gaudi ple dels drets humans. La segona és de caràcter cultural i evolutiu, ja que el llenguatge, com la societat, no és estàtic i està intrínsecament unit a la cultura. La tercera motivació té a veure amb la RSI, la responsabilitat social individual; és a dir l'actitud personal davant el canvi i la manera en la qual assumim una responsabilitat personal davant els processos de transformació social.

Motivacions normatives

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes així ho assenyalava en el seu article 14 "Criteris generals d'actuació dels Poders Públics". En l'apartat 11, preveu "implantar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i fomentar-ho en totes les relacions socials, culturals i artístiques.

Igualment, la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 3 apartat vuitè "Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge" estableix que els poders públics han de fer un ús no sexista del llenguatge i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones i en general.

La UNESCO en la seva resolució 109, de la Conferència General de 1991, convida al Director General a continuar elaborant directrius sobre l'ús d'un vocabulari que es refereixi explícitament a la dona i promoure la seva utilització en els Estats membres i a vetllar pel respecte d'aquestes directrius en totes les comunicacions, publicacions i documents de l'organització.

La Llei 5/3008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, a l'article 23 també insta a "Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i fomentar una presència equilibrada i una imatge plural dels dos sexes" en el tractament de la informació.

Són només una mostra de la manera en la qual la legislació intenta proporcionar un marc de protecció i promoció dels drets humans de les dones, a través d'un llenguatge respectuós i potenciador d'aquests drets. En aquest sentit, és important destacar que l'objectiu no és coaccionar la llibertat d'expressió de les persones, sinó garantir que aquesta llibertat no obstaculitzi o posi en risc l'exercici i ple reconeixement dels drets humans per a totes les dones.

En el cas de les administracions públiques s'espera que, a més de complir amb les normes i lleis vigents, siguem model, exemple i motor dinamitzador que impulsi el seu coneixement i la seva apropiació activa per part dels equips de govern en particular i de la ciutadania en general.

Motivacions culturals i evolutives

Si les normes i lleis han d'orientar la conducta ciutadana i la governança local, la iniciativa de crear aquest manual ve motivada també pel nostre ferm compromís amb el canvi social. La societat no és estàtica, sinó que evoluciona, es mou de manera constant, unes vegades de manera tranquil·la i subtil i, a vegades, d'una manera més impetuosa.

El govern local, per la seva major proximitat a les persones, és coneixedor de les transformacions que cal dur a terme per a donar resposta a les noves demandes i necessitats de la seva comunitat, tant individuals com col·lectives.

D'aquesta manera, assumim com a pròpies les reflexions de l'Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura, UNESCO, en el seu reconeixement que el llenguatge és un producte social i històric i, per aquest motiu, no pot romandre inalterable ni ser afrontat com un dic de contenció de l'expressió, identitat i diversitat de les persones que componen la societat. Més aviat, per contra, el llenguatge ofereix una magnífica oportunitat per a cooperar i contribuir a aquesta transformació.

“El llenguatge no és una creació arbitrària de la ment humana, sinó un producte social i històric que influeix en la nostra percepció de la realitat. En transmetre socialment a l'ésser humà les experiències acumulades de generacions anteriors, el llenguatge condiona el nostre pensament i determina la nostra visió del món.”

Els prejudicis sexistes que el llenguatge transmet sobre les dones són el reflex del paper social atribuït a aquestes durant generacions. A pesar que el paper de les dones en la societat ha experimentat des de principis del nostre segle, particularment en les últimes dècades, profundes transformacions, els missatges que el llenguatge continua transmetent sobre elles reforcen el seu paper tradicional i donen una imatge d'elles relacionada amb el sexe i no amb les seves capacitats i aptituds, intrínseques a tots els éssers humans.”

UNESCO

La relació entre llenguatge i pensament és bidireccional i, així com el pensament condiona la manera en la qual utilitzem el llenguatge, la forma en la qual decidim utilitzar-lo i recrear-lo influeix poderosament en la nostra manera de pensar i interpretar la realitat.

Es diu amb freqüència que el que no es nomena, no existeix i trobem innumbrables exemples d'aquesta asseveració. Identifiquem les nostres diferents emocions, per exemple, quan som capaces de posar-les nom i dotar-les d'un contingut que les referencia.

Per aquest motiu, les llengües, que són l'expressió que concreta la facultat humana del llenguatge, es doten en major o menor mesura, d'estructures flexibles i d'instruments que les permeten crear, compondre, inventar noves paraules que fan possible nomenar noves realitats i també interactuar i adoptar termes procedents d'altres llengües.

En una època com la nostra, en la qual la innovació i la creativitat s'han convertit en un senyal d'identitat del nostre temps, i en la qual la diversitat és un fet inqüestionable, el llenguatge ha de fluir amb llibertat i podem utilitzar-ho com un mitjà per a ampliar els marges de la nostra llibertat.

Creences potenciadores de la convivència vs creences limitadores

Existeixen creences limitadores i creences potenciadores de la convivència i la comunicació interpersonal positiva. Si ens recolzem en les creences limitadores, les relacions es veuran afectades per la tensió entre el desig de créixer i avançar i les barreres que la pròpia societat posa en el camí per a impedir l'evolució.

“Hi haurà potser els qui pensen que intentar alliberar el llenguatge de certs usos lingüístics sexistes equival a posar la carreta davant dels bous, ja que el llenguatge, que reflecteix els prejudicis sexistes acumulats durant generacions, no canviarà fins que la igualtat de les dones amb els homes no es sancioni realment en la pràctica i, conseqüentment, els prejudicis sexistes que el llenguatge transmet vagin desapareixent gradualment amb el temps. No obstant això, malgrat la seva dimensió conservadora i la seva càrrega tradicional, el llenguatge, per la seva estreta relació dialèctica amb el pensament, pot canviar gràcies a l'acció educativa i cultural, i influir positivament en el comportament humà i en la nostra percepció de la realitat.”

UNESCO

Vegem alguns exemples:

Va en contra de l'economia del llenguatge, ja que obliga a repetir termes o utilitzar frases més llargues, quan existeix una tendència a l'economia en l'ús del llenguatge. Aquesta és una de les principals raons adduïdes per les acadèmies de la llengua. Enfront d'aquesta creença limitadora trobem una creença potenciadora d'oportunitats: jugar amb les paraules i les regles de composició i recreació de cada llengua per a enriquir-la amb nous termes. A més, si l'economia del llenguatge pot ser un valor, també ho és la seva capacitat per a dotar d'una major comprensió el món que ens envolta i un llenguatge inclusiu contribueix notablement a un millor coneixement de si mateix, dels altres i del món en el seu conjunt.

Genera despersonalització: per a algunes persones, utilitzar termes com a joventut o ciutadania, en lloc de jove o ciutadà afavoreix una percepció més impersonal i distanciament del subjecte al qual ens estem referint. No obstant això, no existeixen raons objectives per a aquesta percepció, més enllà del costum i la tradició cultural. I sempre tenim la possibilitat, de desenvolupar la creativitat, i fins i tot d'acceptar-ho com un repte i una oportunitat de creixement i d'enriquiment personal i del nostre capital social i cultural.

El que és important és la intenció. Amb freqüència es resta importància al fet d'utilitzar un llenguatge no inclusiu, perquè no comporta una intencionalitat de faltar al respecte de les altres persones. En canvi, quan es tracta de comportaments i actituds, solem dir que la intenció no basta. Ens esforcem per canviar allò que pot danyar a altres persones o que, simplement, els impedeix gaudir d'un tracte en igualtat de condicions.

Una creença potenciadora és admetre que a vegades utilitzem un llenguatge no inclusiu sense ser conscients i no culpar-se per això, però tenir l'ambició i el desig que la nostra comunicació estigui al servei del nostre desig de cuidar i protegir a les altres persones i facilitar la comprensió i reconeixement mutu.

Hi ha coses més importants per les quals lluitar. Aquesta creença és limitant perquè frena el desig de transformació. És cert que modificar el llenguatge, per si mateix, no modificarà unes relacions de poder desiguals o la discriminació que pateixen les dones pel fet de ser-ho, però és una creença potenciadora pensar que cada petit pas que donem en la direcció adequada, cada iniciativa individual, suma i dota de força a l'esforç col·lectiu. El llenguatge, a més, no és un pas petit, per contra, com hem esmentat abans, modela comportaments i conductes personals i col·lectives.

“Hem après a funcionar per costum, a integrar automatismes de pensament, a priori, prejudicis, hem après a viure en un univers de conceptes i idees i a fabricar o propagar creences que no s'han verificat.”

Thomas D'Ansembourg

Motivacions de responsabilitat social individual

A més de les motivacions normatives i culturals, parem esment a les motivacions individuals que contribueixen a la convivència col·lectiva. La nostra societat actual posa en el centre la llibertat individual per sobre de tot i ha portat aquesta màxima fins a extrems que afecten el bé col·lectiu. Les entitats públiques tenen la responsabilitat inqüestionable de vetllar pel bé comú, el benestar de la nostra ciutadania i erigir-se en garants dels drets humans de tots i totes.

Al mateix temps, ens hem d'assumir com a promotors del canvi i exercir o buscar exercir un lideratge en la societat per a orientar-la cap a una convivència pacífica i constructiva. Des d'aquesta perspectiva, assumim la responsabilitat social individual com un repte que ha de ser impulsat en la nostra societat. Es tracta d'aconseguir que cada persona assumeixi la seva part de responsabilitat a contribuir a la societat per a fer-la més justa, més igualitària. Aquest manual, per tant, es proposa com una eina que serveixi per a la reflexió i presa de consciència individual i col·lectiva, i que ofereixi alternatives per a la utilització del llenguatge d'una forma socialment incloent i integradora.

“Utilitzem un llenguatge que ens desresponsabilitza del que vivim o del que fem: “és el reglament... Són les ordres... Segons la tradició... Aquest llenguatge ens desconnecta de nosaltres mateixos i dels altres i ens esclavitzava tant més subtilment en la mesura que sembla ser un llenguatge responsable.”

Thomas D'Ansembourg

5. Comunicació escrita incloent

Comunicació interna: en els processos de comunicació interna de les entitats i administracions, abunden textos de diferent tipus: circulars, nòmines, notes interiors, correus electrònics, informes, nomenaments, memòries, projectes, notes d'avís. Encara que aquests textos no surtin de l'entitat, és important aplicar recursos lingüístics inclusius, que facin visible l'aportació d'homes i dones i que nomenin en masculí i femení els diferents càrrecs i professions de l'entitat.

Comunicació externa: són els documents escrits que les entitats utilitzen com a via de comunicació amb la societat, i també podem trobar una àmplia varietat de formats: Formularis, fullets informatius, memòries, correspondència, instruccions d'ús, cartes, correus electrònics, convenis col·lectius, targetes identificatives o de presentació, circulars, ofertes de feina, notes de premsa, ordenances, convocatòries, anuncis, etc.

Estratègies per promoure el llenguatge inclusiu i no sexista

Utilitzar el llenguatge de manera no sexista és una invitació a aprofundir en el coneixement de la nostra llengua, a jugar amb ella i apropiari-nos d'ella. Recuperar la seva riquesa, diversitat i potencial lúdic i creatiu, tan present a la nostra infantesa. La llengua està al servei de les persones, mai a l'inrevés. Ha de servir per facilitar i afavorir la comunicació, que és comprensió, empatia, actitud i vocació d'entesa i respecte mutu.

Regles d'ús del llenguatge no sexista²

- Utilitzar un llenguatge igualitari fa visible a les dones i la seva aportació i contribueix a eliminar els estereotips i prejudicis sexistes. Per això, cal modificar l'enfocament androcèntric de les expressions, nomenant correctament a dones i homes.
- És perfectament compatible l'ús de les normes gramaticals i estilístiques amb l'ús no sexista de la llengua, ja que hi ha certes estratègies i recursos que ens ajuden a utilitzar un llenguatge inclusiu de manera natural, sense forçar la llengua.
- Per a substituir el masculí genèric s'empren termes col·lectius, abstractes o vocables no marcats, perífrasis o metonímies.
- S'utilitzaran, sempre que sigui possible, les denominacions de càrrecs, professions i titulacions en femení, mitjançant el morfema de gènere i / o l'article. Quan el seu ús es faci en plural, s'evitarà la utilització del genèric masculí.

² Regles d'ús de la *Guía de Uso no Sexista*, Oficina de Igualdad-UNED

- En els casos en què el text es refereixi a qui posseeix la titularitat d'una entitat, àrea o institució, el llenguatge s'adequarà al masculí o al femení en funció de si es tracta d'un home o una dona. És important recordar que les llengües romàniques, derivades del llatí, solen tenir marca de gènere, de manera que els càrrecs ocupats per dones s'han de recollir en femení.
- Els documents administratius s'han de dirigir a la ciutadania amb fórmules que nomenin específicament a les dones quan es coneix el seu sexe. Quan es desconeix qui serà la persona destinatària, es faran servir fórmules que englobin a tots dos sexes evitant l'ús del masculí genèric.
- L'ús de formes dobles mitjançant barres queda limitat als formularis de caràcter obert i a determinats encapçalaments, no utilitzant-se en cap cas en un altre tipus de redactats.
- No és recomanable l'ús de la @, que no és un signe lingüístic, sobretot tenint en compte la varietat de recursos que ofereix la llengua per evitar un ús no sexista del llenguatge.
- Es proposa que el gènere masculí no precedeixi sempre al femení quan hi ha menció expressa d'ambdós sexes, de manera que a vegades el femení pugui aparèixer en primer lloc, o que s'alterni amb el masculí.

Exemples d'estratègies per a un ús inclusiu de la llengua

Evitar l'ús innecessari o abusiu del masculí genèric: és un obstacle per a la igualtat perquè oculta a les dones i produeix ambigüitat, per la qual cosa s'ha d'evitar el seu ús en textos i documents.

Cal utilitzar la forma femenina quan qui exerceix el càrrec o l'ofici és una dona:

MASCULÍ	FEMENÍ
El metge	La metgessa
El tinent d'alcalde	La tinent d'alcaldia
El psiquiatre	La psiquiatra
El mosso d'esquadra	La mossa d'esquadra

Hi ha algunes paraules que només distingeixen la forma femenina i la masculina per l'article:

MASCULÍ	FEMENÍ
El pilot	La pilot
El líder	La líder
El cap	La cap
El conserge	La conserge

Ús de termes genèrics inclusius:

EXPRESSIÓ NO INCLUSIVA	EXPRESSIÓ INCLUSIVA
Ciudadans	Ciudadania
Alcalde	Alcaldia

Ús de noms col·lectius, abstractes o vocables no marcats genèricament:

EXPRESSIÓ NO INCLUSIVA	EXPRESSIÓ INCLUSIVA
Convidats	Persones convidades
Polítics	Classe política
Empresaris	Empresariat
Tècnics	Personal tècnic

Ús de pronoms:

EXPRESSIÓ NO INCLUSIVA	EXPRESSIÓ INCLUSIVA
Els lectors d'aquest llibre	Qui llegeix aquest llibre
Els que pensen que	Qui pensa que
Els treballadors de l'empresa	Qui treballa a l'empresa
El docent ha de saber impartir la classe correctament	Cada docent ha de saber impartir la classe correctament

Eliminació de l'article:

EXPRESSIÓ NO INCLUSIVA	EXPRESSIÓ INCLUSIVA
Vaig anar amb uns col·legues de la feina	Vaig anar amb col·legues de la feina
Ens vam reunir amb els sindicalistes	Ens vam reunir amb sindicalistes
Els professionals de Departament de Cultura es van reunir ahir	Professionals del Departament de Cultura es van reunir ahir

Substitució dels verbs "ser o estar per "tenir "o formes reflexives:

EXPRESSIÓ NO INCLUSIVA	EXPRESSIÓ INCLUSIVA
Estan compromesos amb la sostenibilitat	Tenen un compromís amb la sostenibilitat.
Qui aporta a una ONG està obligat	Qui realitza una aportació a una ONG s'obliga.

Utilització de formes dobles, alternant unes vegades primer el masculí i altres el femení:

EXPRESSIÓ NO INCLUSIVA	EXPRESSIÓ INCLUSIVA
Els treballadors	Els treballadors i treballadores Les treballadores i els treballadors
Els estudiants	Els estudiants i les estudiants Les estudiants i els estudiants

Aquests són alguns exemples de recursos que les llengües posen a la nostra disposició per jugar amb el llenguatge. Hem de veure la llengua com una mena de llec: ens ofereix les peces, els recursos, però el que construïm amb aquestes peces depèn del que les persones decidim construir. És la nostra elecció, no estem obligats o obligades a fer servir el llenguatge d'una manera limitada, obviant totes les possibilitats que ens ofereix.

"Podem reemplaçar el llenguatge que implica una manca d'opció pel que reconeix una possibilitat d'elecció."

Marshall B. Rosenberg

Exemples per evitar l'ús d'estereotips

1. **Ús asimètric dels cognoms i dels tractaments i altres asimetries:** Sovint quan es parla d'un home sol s'utilitza el cognom; en canvi, al parlar d'una dona s'usa només el nom, o el nom i el cognom o el cognom precedit de l'article la o el tractament de senyora. S'ha d'evitar aquesta asimetria.

Proposem	En lloc de
Tant Tisner com Rodoreda	Tant Tisner com la Rodoreda
Josep-Lluís Carod-Rovira i Pilar Rahola	Carod Rovira i Pilar Rahola
Puigcercós i Geli han comparegut davant	Puigcercós i la senyora Geli han comparegut davant

2. **Adjectius i noms amb diferent valor semàntic si es refereixen a homes o a dones.** En molts casos, no hi ha simetria semàntica entre el masculí i el femení de noms i adjectius, perquè el femení té connotacions negatives.

Masculí	Femení
Un qualsevol	Una qualsevol (dona en situació de prostitució)
El minyó	La minyona (noia de servei)
El governant	La governanta (senyora de servei)

No obstant això, a mesura que les dones ocupen càrrecs més alts, aquesta asimetria es va eliminant. Un exemple és el terme alcaldessa, que ha passat de significar només "dona de l'alcalde" a "dona que ocupa l'alcaldia".

3. Pressuposicions: Moltes professions s'associen només als homes o només a les dones, ja que fins ara ha predominat un dels dos sexes en aquest col·lectiu. La conseqüència és que s'utilitza el femení per designar treballs més desprestigiats i el masculí per als de més prestigi.

Proposem	En lloc de
El personal de neteja	Les dones de la neteja Les dones de fer feina
L'equip mèdic, el cos mèdic	Els metges
El personal de infermeria	Infermeres

De vegades, no només es pressuposa que els subjectes als quals es fa referència són d'un sexe concret, sinó que, a més, es pressuposa que són heterosexuales.

Proposem	En lloc de
L'assegurança cobreix les persones afiliades i també els seus cònjuges.	L'assegurança cobreix els afiliats i també les seves dones.
A la inauguració podran acudir regidors i regidores acompanyats de les seves parelles.	A la inauguració podran acudir els regidors acompanyats de les seves dones.
El professorat i les seves parelles està convidat.	El professors i les seves dones està convidat.

Termes alternatius

S'inclou a continuació un catàleg amb més exemples de paraules i expressions alternatives al llenguatge no inclusiu o llenguatge sexista:

Mots col·lectius:

ÚS SEXISTA	ÚS NO SEXISTA
Els adolescents	L'adolescència
Consellers	Consell Executiu/Govern
Electors	Electorat
Fills	Descendència/prole
Homes	Gent/humanitat/població/ gènere humà
Veïns	Veïnat (en un barri)/ comunitat (en un edifici)
Joves	Joventut
Alumnes	Alumnat

Professors	Professorat
Funcionaris	Funcionariat
Els nens	La infància

Mots genèrics:

ÚS SEXISTA	ÚS NO SEXISTA
L'interessat	La persona interessada
El sol·licitant	La persona sol·licitant
El beneficiari	La persona beneficiària
Els afectats	Les persones afectades
Els afiliats	Les persones afiliades
Els candidats	Les persones candidates Els que optin Els que concorrin
Els becaris	Les persones becàries Els becaris i / o becàries Els qui siguin titulars de les beques
Els aspirants	Les persones aspirants Els que concorren
Els treballadors	Plantilla, personal, Treballadors i treballadores (o viceversa)
El responsable	La persona responsable

Noms de professions:

ÚS SEXISTA	ÚS NO SEXISTA
Advocats	Advocacia
Empresaris	Empresariat
Funcionaris	Funcionariat
Jutges	Judicatura
Professors	Docència
Enginyers tècnics	Enginyeria tècnica

Noms d'organismes i unitats administratives:

ÚS SEXISTA	ÚS NO SEXISTA
Alcalde	Alcaldia
Assessors	Assessoria/ consell assessor
Delegat	Delegació
Gerent	Gerència
Regidor	Regidoria
Vocal	Vocalia

Personal:

ÚS SEXISTA	ÚS NO SEXISTA
Treballadors	Plantilla, personal Treballadors i treballadores (o viceversa)
Administratius	Personal administratiu/personal d'administració
Formadors	Personal formador
Directius	Personal directiu
Voluntaris	Personal voluntari, voluntariat

6. Comunicació Oral

Fer servir una comunicació oral amb un llenguatge inclusiu té una dificultat molt superior a la comunicació escrita. Les pautes a seguir són les mateixes, però impartir una xerrada o ponència, si no es té l'hàbit, pot suposar deixar de centrar-se en el missatge que es vol transmetre i és molt més difícil controlar com es vol expressar, atès que és més espontània i no dóna lloc a la reflexió.

D'altra banda, en aquest tipus de comunicació les dones i els homes no es comuniquen per igual en l'espai de l'organització i participen i s'expressen de maneres diferents. Els homes tendeixen a buscar l'afirmació personal, una major racionalitat i distanciament i un reconeixement en les seves intervencions, especialment en contextos institucionals. Per contra, les dones tendeixen a una comunicació més propera, tracten de vincular les seves intervencions recollint aportacions d'altres persones i d'agradar a l'audiència en les seves intervencions.

Les diferents formes de comunicació oral dins d'una organització poden ser considerades sexistes si transmeten idees que posen en dubte les capacitats de les dones simplement en funció del seu sexe. Per exemple, si es rebutja la proposta d'una empleada, sense ni tan sols considerar-la, mentre que la mateixa idea plantejada per un empleat és escoltada i tinguda en compte. També cal prendre consciència de quantes vegades intervenen els homes i les dones i de quina forma són escoltats uns i altres, si se'ls concedeixen els mateixos espais i oportunitats per exposar les seves idees i propostes per tal de garantir la igualtat de tracte. És important observar quines diferències es troben en la comunicació d'homes i dones i analitzar quins factors poden estar intervenint en aquestes diferències per detectar si es deu a qüestions que mostrin algun tipus de discriminació.

Estratègies d'ús per construir una comunicació oral inclusiva i no sexista.

En general:

- Incloure a totes les persones presents en una conversa independentment del seu sexe.
- Permetre que totes les persones tinguin oportunitat d'expressar la seva opinió independentment del seu sexe i afavorir una escolta activa i respectuosa.

- Valorar i tenir en compte totes les intervencions i opinions independentment del sexe de la persona.
- Adreçar-se de la mateixa manera cap a homes i dones, sense utilitzar expressions sexistes (senyoreta, bonica, etc.), o tòpics sexistes ("els homes no saben fer dues coses alhora", al·lusió als dies de menstruació per justificar certs comportaments femenins, donar per fet que totes les dones volen ser mares, piropetar, etc.).
- Donar a les dones oportunitats de lideratge en la conversa.
- Utilitzar el femení plural "dones" ja que no hem de fer servir la paraula "dona" per referir-nos a la població femenina, ja que és important tenir present que no hi ha un únic model de dona.

En els discursos:

- La primera recomanació és la d'utilitzar quotidianament el llenguatge inclusiu, d'aquesta manera ens resultarà més natural utilitzar-ho en una ponència o conferència o qualsevol situació en què haguem de fer un discurs oral.
- Revisar la redacció dels textos que hagin de ser llegits en públic, com ara discursos o presentacions, tractant de detectar possibles casos d'ús sexista del llenguatge o no inclusiu i corregir-los usant els recursos proporcionats en aquest manual.
- Preparar bé la intervenció, de manera que es puguin cuidar tots els aspectes de llenguatge i preparar-los amb temps. Això ens permetrà després actuar amb naturalitat i poder centrar-nos en el contingut del discurs.
- En iniciar la intervenció, utilitzar el desdoblament per dirigir-se al públic: "moltes gràcies a totes i tots per la invitació", "benvinguts i benvingudes", "bon dia a tots i totes".
- Identificar, en funció del públic destinatari, els substantius invariables, així com les estratègies i girs que podem utilitzar per dirigir-nos al grup.
- Si en una ponència o xerrada on només hi ha dones, utilitzar el femení.
- Tancar la reunió amb el desdoblament tipus "moltes gràcies a tots i totes".

Exemples de comunicació oral incloent en els discursos
Senyores i senyors, benvinguts a totes i tots a ...
Volíem transmetre a tota la plantilla ...
Ens agradaria comptar amb l'opinió de tot el personal ...
Benvolguts i benvolgudes assistents ...
La direcció ha decidit ...
Ens agradaria comptar amb l'opinió de tot el personal ...

En les reunions, donant a totes les persones la mateixa oportunitat d'expressió i participació en els espais de diàleg, tractant de no prejudicar o fer ús d'expressions que estereotipin les persones segons el seu sexe com un recurs de socialització.

En els espais informals de treball hi ha certes formes de dirigir-se a les dones que mai es farien servir per referir-se a un home; preciosa, bonica, encant, senyoreta, etc. Això s'ha d'evitar si es vol contribuir al fet que en l'entitat es generalitzi l'ús d'una comunicació no sexista.

7. Comunicació de continguts no textuais: fotografies, vídeos, imatges, infografies i iconografies

En la societat actual, en què els continguts visuals i multimèdia són cada dia més rellevants cal tenir en compte que la comunicació no sexista ha d'anar més enllà del llenguatge verbal o escrit. Ha de tenir en compte tot l'ampli conjunt d'instruments del llenguatge que constitueixen la nostra comunicació: iconografies, fotografies, vídeos, infografies, etc, presents tant a les pàgines web, a les xarxes socials o en tota classe de mitjans.

Un contingut que inclogui un text inclusiu, correctament escrit, acompanyat d'imatges en les quals no hi hagi dones o la seva presència no sigui correcta (reprodueixi estereotips, ofereixi una imatge negativa de les dones) podria resultar sexista i tenir un impacte més negatiu que el mateix text. Si el contingut audiovisual transmet una idea contrària al textual, el missatge que primarà serà el del contingut audiovisual.

Fotografies, vídeos, imatges, infografies i iconografies

La iconografia inclou fotografies, icones i colors; tots aquests elements influeixen en la percepció de les persones sobre la informació que podran trobar-se en el text al qual acompanyen.

La imatge és una magnífica eina per canviar l'imaginari de les persones, el que contribueix de manera tan eficaç i fins i tot més que a través de les paraules, a aconseguir una societat respectuosa de la diversitat i equitativa en la representació d'aquesta. Per això, aquests recursos han de ser aplicats en fullets, manuals de l'entitat, imatges de les pàgines web, cartells d'esdeveniments, documents informatius, informes, revistes o qualsevol altre material que incorpori material gràfic.

No es tracta només de representar tots dos sexes, sinó de fer-ho de manera adequada, ja que la publicitat i els llocs webs solen reflectir parcialment la societat, mostrant una imatge estereotipada o sexista d'aquesta.

Estratègies per incloure la perspectiva de gènere en els continguts no textuais

1. Visibilització de les dones en general: en quantitat i en qualitat:

- Mostrar equips de treball mixtes, en la mesura que el grup a què ens referim compti amb dones. Les fotografies que mostren a homes en reunions donen a entendre que el masculí representa el gènere humà. Moltes dones no es veuen així representades, ni tan sols en les professionals que ja exerceixen aquesta tasca, de manera que seguirem perpetuant estereotips sexistes que oculten i invisibilitzen les dones.

- Evitar la representació de les dones exercint tasques tradicionalment feminitzades en l'àmbit privat.
- Les dones apareixent com a persones amb autonomia en alguns àmbits: tecnològica, infraestructures, etc.). Apareixent com a úniques protagonistes de les imatges.
- Distribució equilibrada per sexes i de manera homogènia; és a dir que apareguin tots dos sexes i en diversitat de rols i activitats de manera que no s'associïn a estereotips.
- Si en el grup hi ha moltes menys dones que homes, situar-les al centre de la fotografia
- Si només hi ha una dona, no situar-la mai en una posició lateral o inferior (quan la foto mostra diverses fileres de persones en diverses altures).
- Garantir la paritat en la freqüència d'aparició de dones i homes en les imatges.

2. Visibilitzar les professionals de l'entitat:

- En un vídeo corporatiu, mostrar una presència equilibrada d'ambdós sexes en nombre i en la forma de participar: presentant diversos espais, explicant les àrees de treball de l'entitat, mostrant els èxits aconseguits, etc.
- Evitar l'ús de la imatge masculina genèrica en àmbits on les dones encara són una excepció (àmbits directius i càrrecs de decisió, política i lideratge ...), i a l'inrevés evitar l'ús de la imatge genèrica femenina en llocs de treball de segona categoria o de suport als homes, ja que aquests usos gràfics no ajuden al canvi social de la cultura estereotipada cap a la cultura de la igualtat.

3. Visibilitzar a les dones utilitzant tecnologia o en equips de treball:

- Si hi ha homes i dones a la foto, incorporar imatges que mostrin que les activitats de tots dos tenen un mateix valor.
- Quan sigui possible, mostrar dones al comandament d'equips tecnològics.
- Mostrar imatges de nenes i nens utilitzant tecnologia.

4. Trencar estereotips de gènere:

- Es mostren icones inclusius i plurals: representant els dos sexes o de valor neutre genèric o abstracte; per exemple, evitar l'associació de colors com rosa o morat vinculat a les dones i les nenes i blau als nens i homes. Utilitzar altres gammes de colors no marcats per estereotips.
- Evitar l'associació directa de dones amb tasques de la cura i homes amb activitats productives i executives.
- Les dones tenen rols actius en les imatges.
- Es fa visibles les dones en àmbits públics i en activitats tradicionalment relacionades amb els homes.
- Es fa visible als homes en àmbits privats i activitats domèstiques tradicionalment relacionades amb les dones.
- Oferir una imatge alternativa a models que romanen preconcebuts en les nostres ments, com el model de família (pare, mare i fills i filles), o del gènere del personal de certs tipus d'ocupació (dones infermeres, homes enginyers, etc,) de manera que es mostren

imatges de models alternatius: famílies homosexuals, amb fills / es amb discapacitat, d'altres nacionalitats, etc., i dones mecàniques, homes cuidadors, diversitat de dones, etc., de manera que es contribueix, de forma tan eficaç com a través de les paraules, a la consecució d'una societat diversa i equitativa.

- Mostrar la pluralitat de dones i homes que hi ha a la societat, no només models ideals. Evitar recórrer a el model de dona jove i atractiva, la qual cosa no és una representació real del conjunt de les dones; per arribar a tota la població, cal atendre la pluralitat (edat, sexe, ètnia, estrat social, etc.).

La comunicació digital

La Llei Orgànica d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes estableix a l'article dedicat a la Societat de la informació que "*en els projectes de l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació sufragats totalment o parcialment amb diners públics, s'ha de garantir que el seu llenguatge i continguts siguin no sexistes*". Es tracta d'un capítol fonamental, ja que el lloc web d'una organització o entitat pública és la seva carta de presentació davant la societat.

En l'actualitat, la comunicació digital institucional, igual que els altres àmbits socials, tendeix a invisibilitzar les dones. La presència femenina en aquest espai no supera el percentatge mínim establert des d'Europa per aconseguir una societat igualitària i democràtica en tots els espais socials. Per aquest motiu, és de vital importància que l'administració dissenyi i avaluï adequadament el seu lloc web, i que ho faci tenint en compte tant al conjunt de la societat, com a les persones usuàries d'aquesta.

El lloc web pot i ha de ser una de les eines per a la transformació social i un espai de participació i de comunicació obert a totes les persones del municipi, sense cap classe de discriminació. La ciutadania ha de reconèixer-se en els materials digitals, sentir-se representada en tot moment i convidada a participar d'una forma o d'altra i a comunicar-se amb les seves administracions.

En el disseny corporatiu de la web i en els seus continguts, el llenguatge és un dels aspectes que més s'ha de cuidar. S'utilitzen, sovint, fórmules per a que els seus potencials usuaris i usuàries percebin una atenció directa i personalitzada. Adaptar un llenguatge inclusiu i no sexista és una qüestió important per a que totes les persones se sentin representades. Però, a més del llenguatge, és imprescindible cuidar les imatges i icones que s'introdueixen en els mitjans digitals.

A les xarxes socials s'han de tenir en compte elements com la representació equilibrada de dones i homes, la representació de dones i homes en rols diferents dels tradicionals o la visibilització de les dones. La veu de les dones i homes que formen part de l'entitat s'han de veure reflectides de manera igualitària, equilibrant en nombre la seva presència i també garantint que els missatges de tots dos sexes no siguin esbiaixats per raó de sexe.

Estratègies per construir una comunicació digital inclusiva i no sexista

En el disseny de la web i les eines digitals corporatives

- Aplicar el principi de transversalitat de gènere. És a dir, integrar la dimensió de gènere en tots els nivells -disseny, desenvolupament i avaluació- de la pàgina web.
- Conèixer el tipus de persones que són usuaris o usuàries potencials del mitjà que s'utilitza per adequar al màxim el llenguatge i estil comunicatiu.
- Comptar amb un equip tècnic amb perspectiva de gènere o amb assessorament extern. S'ha de garantir un equip tècnic que tingui en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament informàtic de la pàgina web, i que, a més, garanteixi el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Incrementar la participació de les dones en la creació i disseny de les pàgines web. D'aquesta manera, s'afavorirà en major mesura que el contingut faci referència a una mostra més representativa de la societat.

En els continguts, llenguatge i univers simbòlic

- Garantir que en els perfils institucionals de les xarxes socials s'inclouen continguts de tipus variat i polifacètic en els perfils de dones i homes, de manera que no s'atribueixin de manera sistemàtica uns temes a les dones i altres als homes.
- Equilibrar el nombre de notícies protagonitzades pels homes i dones de l'entitat.
- Intercalar entrevistes i articles d'homes i dones de l'entitat a la pàgina web.
- Mostrar imatges de dones en actes i esdeveniments diversos i de rellevància institucional.
- Garantir que el web i les xarxes socials no publiquen textos o il·lustracions que fomentin la discriminació.
- Evitar judicis de valor cap a homes i dones en la web i xarxes socials.
- Evitar l'ús d'elements visuals i auditius que incorrin en estereotips sexistes.
- Mostra activitats de dones i homes en espais heterogenis, potenciant la figura de les dones en l'àmbit públic i el dels homes en l'àmbit domèstic.
- Nomenar els homes i dones de manera igualitària a la web i en tots els mitjans digitals, tal com ja hem indicat per als textos escrits.
- Incorporar notícies de dones de la societat en àmbits en què la seva presència és menys coneguda o en les que estan menys representades, per visibilitzar-les.

8. Bibliografia

- *Comunicación no violenta. Un lenguaje de vida.* Marshall B. Rosenberg.. Ed. Gran Aldea Editores, 2011.
- *Deja de ser amable; ¡Sé auténtico!*. Thomas D´Ansembourg. Ed. Terrae, 2001.
- *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.* UNESCO.
- *Guía de llenguatge no sexista.* Marga García. Ajuntament del Prat de Llobregat, 2009
- *Manual de lenguaje integrador no sexista.* CGT, 2011.
- *Para construir un mundo más igualitario. Guía de Comunicación Inclusiva.* Ajuntament de Barcelona.
- UNED. *Guía de Lenguaje no sexista,* Oficina de Igualdad.
- *Guia d'ús igualitari del Llenguatge.* Edició de l'Ajuntament de Cornellà de Llobregat.
- *Guia de Comunicación Inclusiva y no Sexista.* Diputación de Valencia. 2017.
- *Guía sobre Estrategias de Comunicación incluyente.* El género como prioridad. Gobierno de Navarra. 2012.
- *Guía de Comunicación Incluyente.* Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo. (FAFFE). Consejería de Empleo. 2010.