GUIA D'ESTIL DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA

Ajuntament de Barberà del Vallès

CRÈDITS

Autoria: Montserrat Beltran Varea, amb el suport d'Amanda Alexanian Meacci i Maria Serrano García de La Chica. Almena Cooperativa Feminista

Assessorament extern: Carolina Astudillo Beals i Ana Santángelo Lázaro

Agraïments: La Guia d'Estil de Comunicació Inclusiva de l'Ajuntament de Barberà del Vallès no hauria estat possible sense la participació del Gabinet de Comunicació Corporativa; l'Oficina de Polítiques de Gènere; el Programa Municipal de diversitat afectiva sexual, d'expressió i identitat de gènere - LGTBI+; el Programa Municipal d'Acollida de Població Nouvinguda i Cohesió Social; el personal dels mitjans de comunicació municipal, i el grup de referents, que han dedicat una part del seu temps a plantejar necessitats i fer aportacions al document.

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL 4
2. PER QUÈ NECESSITEM UNA GUIA DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA? 6
3. ÀMBITS D'APLICACIÓ 8
4. QUAN ESCRIVIM 9
   a. El masculí i el femení genèrics 9
   b. Recursos per a un llenguatge inclusiu 10
   c. Noves tendències 19
   d. Terminologia inclusiva 20
   e. Models de documents 21
5. QUAN PARLEM 22
6. QUAN IL·LUSTREM 24
7. REUNIONS INCLUSIVES 26
8. LA COMUNICACIÓ DE L'AJUNTAMENT DAVANT LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I L'LGTBIFÒBIA 28
   a. Els discursos d'odi i de discriminació i el compromís institucional 30
9. GLOSSARI 32
10. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA I RECURSOS D'INTERÈS 35

1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Xavier Garcés Trillo

Alcalde de Barberà del Vallès

El respecte ha de fonamentar totes i cadascuna de les accions que es desenvolupen a la societat, cada cop més identificada amb els valors d'igualtat, inclusivitat i sobretot, de dignitat. Una societat en constant evolució que, afortunadament, creix en llibertats i en diversitat de sensibilitats educatives, socials i personals.

L'Ajuntament de Barberà del Vallès n'és conscient d'aquesta riquesa social i treballa constantment per promoure la seva visibilitat i en l'impuls de tota actuació que ho afavoreixi.

I en aquest compromís, la comunicació esdevé substancial. Fer-ho d'una manera respectuosa és un pas per avançar cap a una societat més justa i plural, en la qual es vegi representada el conjunt de la ciutadania, sense exclusions de cap mena.

Evitar realitats esbiaixades, opressives, estereotipades, androcèntriques i discriminatòries ha de convertir-se en l'objectiu davant de qualsevol manifestació escrita, oral i gràfica derivada de l'Ajuntament de Barberà del Vallès i els diferents ens i organismes implicats.

Per aquest motiu, des del Grup de Govern, i liderat a través del Gabinet de Comunicació Corporativa i l'Oficina de Polítiques de Gènere, s'ha impulsat aquesta guia, un llibre d'estil, amb perspectiva interseccional, que serveixi de referent per a tota la comunicació que emet l'Ajuntament, tant la interna com l'externa. Amb aquesta eina de treball s'estableixen criteris comuns i coherents amb la idiosincràsia del conjunt del govern local, en representació de la ciutadania i per respecte a tota ella.

Us encoratgem a utilitzar aquesta guia, tot esperant que us sigui d'utilitat per a una més adient comunicació i construcció dels discursos, escenaris i varietat de missatges que s'emeten des de l'administració pública.

La comunicació s'ha convertit en un instrument molt poderós. I a la nostra societat actual tot és objecte de comunicació. Tenim a les nostres mans l'oportunitat de contribuir a construir un món més just, solidari, equitatiu i compromès amb la diversitat i pluralitat que la representa.

2. PER QUÈ NECESSITEM UNA GUIA DE COMUNICACIÓ INCLUSIVA?

La **comunicació institucional** és aquella realitzada per una institució o qui la representa, en aquest cas l'Ajuntament de Barberà del Vallès. L'objectiu és adquirir una notorietat social i una imatge adequada a les seves finalitats i activitats. Alhora, la comunicació institucional pot legitimar o deslegitimar actituds, comportaments i estils de vida. Per aquest motiu, cal apostar per una **comunicació de qualitat, amb perspectiva feminista i interseccional**, que visibilitzi els nexes de discriminació de gènere i d'altres tipus (classe social, origen, religió, edat, orientació sexual, identitat de gènere, etc.). I és que, a la vegada que comuniquem, podem contribuir a **sensibilitzar i proporcionar referents en igualtat, transformar la societat i generar pensament crític**.

Conscient d'això i de què l'**administració pública ha de donar exemple d'inclusivitat** a tots els nivells, l'Ajuntament de Barberà del Vallès, ciutat declarada com a feminista al ple municipal d'octubre de 2017, porta anys palesant el seu compromís amb la perspectiva de gènere. Ja al 1996 es va crear un departament per desenvolupar polítiques d'igualtat de gènere i, un any més tard, es va aprovar l'opuscle *Criteris de l'Ajuntament de Barberà del Vallès per afavorir l'ús igualitari del llenguatge administratiu*, d'aplicació en totes les àrees i departaments municipals. Elaborats, en aquell moment, pel Programa per a la Igualtat de les Dones, la seva actualització es va aprovar el 2012, sota el títol *Criteris per a un ús no sexista del llenguatge*. A més, tot el personal de l'Ajuntament ha rebut formació en llenguatge no sexista, excepte qui s'hi ha incorporat darrerament.

En el marc del Pla d'Actuació de Mandat 2019-2023, que parla d'"incorporar transversalment la perspectiva coeducadora i feminista", l'actual guia d'estil pretén anar més enllà dels criteris merament lingüístics per abarcar tota la comunicació municipal, tant la interna com l'externa, i entesa en un sentit ampli, des de les notes de premsa fins als comunicats per al personal, passant per les reunions. És per aquest motiu que el document s'ha dividit en tres apartats clau, segons el format comunicatiu: *Quan escrivim, Quan parlem i Quan il·lustrem*. A més a més, inclou recomanacions perquè les reunions siguin inclusives i per informar sobre violències masclistes.

Comunicar amb perspectiva de gènere no només implica la visibilització de les dones, sinó que tots els grups humans se sentin igualment representats i de manera digna. És per això que, al llarg de tota la guia d'estil, s'incorporen recomanacions i exemples inclusius que orienten per evitar reproduir estereotips sobre altres eixos d'opressió, com el classisme, la xenofòbia i el racisme, l'LGTBI-fòbia, el capacitisme o l'edatisme. En aquest sentit, el document ha comptat amb l'assessorament de dues expertes en comunicació amb perspectiva intercultural i LGTBI+. I és que la comunicació inclusiva és una comunicació proactiva al servei de la ciutadania i que, per tant, ha de visibilitzar la identitat diversa existent a Barberà del Vallès.

Aquesta és, a més, una **guia d'estil participativa**, fruit d'un procés que ha implicat diversos departaments de l'Ajuntament de Barberà del Vallès. El projecte ha estat encapçalat pel Gabinet de Comunicació Corporativa i l'Oficina de Polítiques de Gènere, mitjançant una comissió de treball específica creada per a l'ocasió. Després d'una revisió documental del material generat per l'ens, s'han realitzat dos grups focals per copsar les necessitats del personal: un amb representants dels mitjans de comunicació de titularitat municipal i l'altre amb membres del grup de referents[1]. En l'elaboració de la Guia, també s'han incorporat les aportacions del programa LGTBI+ i del Programa Municipal d'Acollida de Població Nouvinguda i Cohesió Social, que han aportat la seva mirada interseccional.

[1] Pràcticament totes les àrees de l'Ajuntament de Barberà del Vallès disposen d'una persona referent en temes d'equitat de gènere, sent un dels pocs consistoris catalans amb aquesta figura. El grup, molt proactiu, es reuneix diversos cop l'any, a més de rebre formacions en la matèria.

3. ÀMBITS D'APLICACIÓ

Aquesta Guia, aprovada pel Ple municipal de l'Ajuntament de Barberà del Vallès, pretén ser un **document de referència en comunicació inclusiva**, de manera que tots els materials generats per l'ens o en relació amb aquest segueixin una mateixa línia consensuada. Per aquest motiu, la Guia és d'**obligat compliment per a**:

- Tots els departaments i serveis municipals.
- Òrgans de govern local.
- Patronats, empreses i fundacions dependents de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.
- Entitats i associacions que reben subvencions municipals.
- Empreses contractistes, especialment les vinculades al disseny dels materials corporatius, d'acord amb allò que s'estipuli per a cadascun dels contractes als Plecs reguladors de la contractació.
- Anunciants en mitjans de comunicació i espais públics propietat de l'Ajuntament.
- En general, qualsevol material, intern o extern, que incorpori el logotip de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

Els dubtes sobre els continguts i l'aplicació d'aquesta Guia es poden consultar al Gabinet de Comunicació Corporativa de l'Ajuntament, que oferirà l'assessorament pertinent. Els plantejaments bàsics que ens podem fer a l'hora d'analitzar si estem comunicant de forma inclusiva és veure si estem excloent algú i si tothom és tractat amb respecte i igual dignitat.

Regla d'inversió

Es tracta de reemplaçar la paraula o imatge sospitosa per la seva corresponent de gènere oposat. Si resulta inadequada o estranya, probablement ens trobem davant d'un contingut sexista o androcèntric.

4. QUAN ESCRIVIM

El llenguatge és el símbol i el reflex de la identitat i els valors d'una societat. El nostre és, per tant, un llenguatge androcèntric i patriarcal, que reprodueix i perpetua les discriminacions vers les dones i les persones no-binàries. Ara bé, tal com afirma la lingüista Eulàlia Lledó Cunill, el que és sexista no és el llenguatge en si mateix, sinó l'ús que en fem. Per tant, si l'utilitzem correctament, també podem contribuir a la igualtat i a la visibilització de la dona. I és que **el llenguatge és l'eina a través de la qual construïm i donem sentit al món i, com a tal, influeix en la nostra percepció de la realitat**, ja que les paraules ens susciten representacions mentals. Per tant, si ens expressem d'una manera més igualitària, contribuirem a fer també més igualitària la societat.

a. El masculí i el femení genèrics

La Gramàtica essencial de la llengua catalana de l'Institut d'Estudis Catalans (IEC) determina que "el masculí és, formalment, el terme no marcat de l'oposició de gènere, enfront del femení, que habitualment porta la marca a (-e- en les formes de plural)". Per aquest motiu, estableix que el masculí "es pot usar en contextos plurals o genèrics per a designar un grup integrat per mascles i femelles".

No obstant això, **moltes dones i persones no-binàries no se senten incloses en aquest masculí genèric** que fomenta la visió androcèntrica del món i que, a més, pot derivar en ambigüitats semàntiques, ja que tant pot designar un conjunt de persones sols de sexe masculí com de tots dos sexes. Ara bé, cal tenir en compte que, si optem per emprar-lo, ho hem de continuar fent al llarg de tot el missatge per evitar possibles confusions i, fins i tot, caure en estereotips sexistes *(per exemple, si només l'utilitzem per referir-nos a professions molt feminitzades, com la de treballadora de la llar).*

Recursos per visibilitzar les dones

- Sempre que sigui possible, indicarem els **dos cognoms**, per contribuir a visibilitzar el matern[2].
- Presentarem les **dades desagregades per sexe**, tant per visibilitzar les dones com per la utilitat d'aquests indicadors a l'hora de detectar necessitats en futures anàlisis i diagnosis. A més, quan sigui possible, creuarem la variable de gènere amb altres, com edat, procedència, nacionalitat, etc.

[2] Tot i que l'ordre dels cognoms es pot escollir des de 1999, el cognom matern al capdavant continua sent una opció minoritària.

b. Recursos per a un llenguatge inclusiu

Per incloure i representar dignament tothom en les nostres comunicacions, disposem d'**un ampli ventall d'estratègies lingüístiques**. Optarem per una o altra en funció del format i la llargada del text i del públic a qui ens adrecem, tenint també en compte el registre del missatge que volem transmetre. En canvi, **no es recomana aplicar els recursos de manera mecànica** per evitar textos poc clars, poc fluids i artificials.

Si coneixem el gènere de la persona, ens hi referirem com a tal (*la tècnica d'Esports*). En el cas de les persones trans*, respectarem el gènere escollit per adreçar-nos-hi. No obstant això, es recomana no generitzar, és a dir, no donar per fet el gènere de ningú i parar atenció als pronoms que utilitza cada persona a l'hora d'autodenominar-se.

Quant a les professions feminitzades, també podem parlar en femení per visibilitzar, precisament, la majoria de dones, però no en tots els casos per evitar confusions i/o reproduir estereotips sexistes (per exemple, si publiquem l'oferta de feina *Borsa de treball de vetlladores*, es pot pensar que sols busquem candidates).

A més, **evitarem el tractament asimètric** a l'hora de designar dones i homes.

Tractament asimètric	Tractament igualitari
En Solans i la seva companya	Guillem Solans Bacardit i Eva Garcia Soriano
El Sr. Solans Bacardit i l'Eva Garcia	La Sra. Eva Garcia Soriano i el Sr. Solans Bacardit
Senyor i senyoreta[3]	Senyor i senyora

A l'hora de referir-nos a persones no-binàries, recomanem evitar l'article personal (*en/el* o *la*).

Atenció a la diversitat lingüística!

Tenint en compte la diversitat de la població barberenca, pararem especial atenció als noms i cognoms que ens resulten desconeguts per no cometre errades ortogràfiques o fonètiques. Si ho considerem convenient, demanarem a la persona esmentada que ens ho lletregi o ens ho pronunciï lentament.

Formes genèriques

Quan ens referim a un grup amb persones de diferents gèneres o a algú de qui desconeixem el gènere, o bé quan no ens referim a una persona concreta, prioritzarem l'ús de formes genèriques. Es tracta de termes tant masculins com femenins que es refereixen a ambdós sexes.

Principi d'economia del llenguatge

En general, optarem per fórmules que simplifiquin l'escriptura i no allarguin el text innecessàriament, sense renunciar a la naturalitat, la precisió i la concisió expressives.

[3] El tractament de *senyoreta* s'ha d'eliminar de qualsevol document, especialment dels formularis, a l'igual que l'expressió *senyora* de o qualsevol altra que denoti una situació de dependència.

Noms invariables	Noms col·lectius
Tenen la **mateixa forma en masculí que en femení**.	Designen una **pluralitat de persones** d'un mateix grup, estament o categoria.
Exemples:	*Exemples:*
• *Aspirant*	• *Alumnat, estudiantat*
• *Assistent*[4]	• *Audiència, públic*
• *Auxiliar d'administració*	• *Canalla, infància, mainada, quitxalla*
• *Dependent*	• *Ciutadania*
• *Estudiant*	• *Classe política*
• *Membre de l'equip de govern*	• *Comunitat educativa*
• *Oient*	• *Consell assessor*
• *Participant*	• *Cos administratiu*
• *Pensionista*	• *Electorat*
• *Professional de la construcció*	• *Equip de professionals*
• *Responsable de Comunicació*	• *Famílies*
• *Votant*	• *Gent gran*
	• *Grup de joves, jovent, joventut*
	• *Junta directiva*
	• *Pagesia*
	• *Personal tècnic*
	• *Plantilla*
	• *Població, societat*
	• *Veïnat*

Quan ens referim a les dones en general, evitarem utilitzar el mot *col·lectiu*. Segons l'Institut d'Estudis Catalans, aquest fa referència a un "conjunt de persones que tenen alguna cosa en comú". En canvi, les dones som un grup molt divers i que representa més de la meitat de la població.

[4] A les actes de reunions, plens o altres òrgans municipals, podem optar per *Assistents, Assistència o Hi assisteixen.*

Epicens

Un substantiu epicè designa els diferents sexes mitjançant un únic gènere gramatical. De fet, un dels recursos més pràctics a què podem recórrer és l'**ús de l'epicè *persones***, seguit d'un adjectiu que hi concordi (*persones treballadores*). Altres mots com part, personal, cos o equip també ens seran de gran utilitat (*part sol·licitant*).

No obstant això, recomanem **no abusar-ne** per evitar solucions artificioses (*les persones conselleres*), a més de la repetició excessiva del mateix mot (la frase "En el cas de persones menors de tres anys" podem simplificar-la amb "En el cas de menors de tres anys").

Professions, càrrecs i oficis

Per fer referència a qui es dedica a una activitat, utilitzarem, sempre que sigui possible, **les denominacions i els organismes o unitats administratives** com a formes genèriques.

Forma doble	Forma genèrica
Advocada/at	Advocacia (representant legal, despatx)
Alcalde/essa	Alcaldia
Assessor/a	Assessoria
Director/a	Direcció (equip directiu, càrrec directiu)
Empresari/ària	Empresariat (empresa)
Funcionari/ària	Funció pública (funcionariat)
Jutge/essa	Judicatura, justícia, aparell judicial
President/a	Presidència
Professor/a	Docència (docent, professorat, claustre)
Redactor/a	Redacció
Regidor/a	Regidoria
Secretari/ària	Secretaria, secretariat
Tinent/a (d'alcalde/essa)	Tinença (d'alcaldia)

Les denominacions i els noms abstractes són especialment útils **per retolar despatxos i per als encapçalaments, normes i reglaments**, ja que ens permeten obviar el gènere de qui exerceix la funció en un determinat moment, allargant, així, la validesa del text.

Ara bé, cal tenir en compte que no sempre es poden usar en els mateixos contextos que les formes concretes (*per exemple, si ens referim a les competències de l'alcalde o alcaldessa, no seria correcte parlar d'Alcaldia*).

Altres exemples

Forma doble	Forma genèrica
Aturat/ada	A l'atur
Autònom/a	En règim autònom o de treball autònom
Candidat/a	Candidatura
Ciutadà/ana	Ciutadania
Emprenedor	Emprenedoria
Legislador/a	Legislació, norma
Proveïdor/a	Proveïdoria
Tots/es	Tothom
Voluntari/ària	Voluntariat

Ús de genèrics inventats

En alguns casos, no hi ha un genèric clar, com passa amb *usuari*, i sols podem recórrer a la forma doble o a *persones usuàries*, saltant-nos el principi d'economia del llenguatge. Però i si ens acostumem a utilitzar un genèric ben format etimològicament com *usuariat?* En aquest sentit, estaríem contribuint amb l'ús a naturalitzar les formes inclusives.

Eliminació de l'article i els pronoms amb flexió de gènere

No hem d'oblidar que **els articles i els pronoms també tenen marca de gènere**. Eliminar-los pot ser un recurs útil en determinades frases amb substantius neutres.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
Detectar usos incorrectes del servei per part *dels* residents.	Detectar usos incorrectes del servei per part *de* residents.
La menor participació *dels* adolescents en les activitats.	La menor participació *d'*adolescents en les activitats.

Determinants i pronoms sense marca de gènere

Canviar un determinant amb marca de gènere (tots, el/la, un/a, cadascun/a...) per un pronom o un altre determinant que no en tingui.

- Algú
- Altri
- Cada
- Cadascú
- Cap
- Qualsevol
- Ningú
- Tothom

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
L'administració necessita disposar d'*un* responsable de gestionar els equipaments.	L'administració necessita disposar *d'algú* responsable de gestionar els equipaments.
S'hi poden inscriure *tots* els membres de l'organització.	S'hi pot inscriure *qualsevol* membre de l'organització.
Tots *els* sol·licitants ompliran l'imprès.	*Cada* sol·licitant omplirà l'imprès.

Altres recursos

- Elisió del subjecte.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
Tots *ells* van sortir de l'Ajuntament per manifestar-se.	Van sortir de l'Ajuntament per manifestar-se.

- Estructures **impersonals**: haver de, caldre, etc.

Masculí genèric	Fórmula inclusiva
Els socis hauran de fer efectiu el pagament.	*S'*haurà de fer efectiu el pagament.
L'interessat ha d'omplir el formulari.	*Cal* omplir el formulari.
Reunits (acta)	*Es reuneixen*

- **Imperatiu**

Masculí genèric	**Fórmula inclusiva**
L'interessat ha d'enviar la seva proposta.	*Envieu* la vostra proposta.

- **Segona persona del plural** o fórmula de respecte (*vós*)

Masculí genèric	**Fórmula inclusiva**
El convidem a	*Us* convidem a
Ha estat *seleccionat*.	*Us* han seleccionat.

- Substitució d'estar amb adjectiu o participi pel verb tenir o formes reflexives.

Masculí genèric	**Fórmula inclusiva**
Estar *convençut* de	Tenir el *convenciment* que
Estar *interessat* en	Tenir *interès* en
Estar *obligat* a	Tenir l'*obligació* de

- Substitució pel substantiu invariable equivalent.

Masculí	**Substantiu invariable**
Admesos (llistat d')	*Admissions* (llistat d')
Adscrit	Amb *adscripció*
(els) *Aficionats*	(l') *Afició*
Aturat	A l'*atur*
Autoritzat	Amb *autorització*
Avalat	Amb l'*aval* de
Compromès	Amb el *compromís* de
Consumidor (Oficina d'Atenció al)	*Consum* (Oficina d'Atenció sobre)
Empadronat	Amb *padró* a
Espanyol	De / amb *nacionalitat* espanyola
Implicats	Amb *implicació*
Llicenciat	Amb la *llicenciatura* de
Propietari	*Propietat* de

- Substitució del substantiu per **adjectius sense marca de gènere**.

Substantiu	**Adjectiu**
Associació de *comerciants*	Associació de *comerços*
Comunitats de *veïns*	Comunitats *veïnals*
Dissenyat per potenciar la creativitat de *petits i grans*	Dissenyat per potenciar la creativitat *infantil i adulta*
Informe del *tècnic*	Informe *tècnic*

- Utilitzar el **verb** en lloc de l'adjectiu o el nom.

Adjectiu / nom	**Verb**
Fem de *dissenyadors* de carrers.	*Dissenyem* carrers
Documentació acreditativa de ser *beneficiari* de la prestació econòmica.	Documentació acreditativa de *beneficiar-se* de la prestació econòmica.
Per ser soci de l'entitat, has d'omplir el formulari.	Per associar-te a l'entitat, has d'omplir el formulari.

- Substitució pel **pronom relatiu** *qui*.

Masculí genèric	**Fórmula inclusiva**
El rol *del* que ens entrevista.	El rol de *qui* ens entrevista.
Els beneficiaris de les subvencions.	*Qui rebi/percebi* les subvencions.
Es contractarà *el* que tingui major puntuació de la borsa.	Es contractarà *qui* tingui major puntuació de la borsa.

- Substitució per **expressions similars** o **reformular la redacció**.

Masculí genèric	**Fórmula inclusiva**
Cal escoltar les opinions *dels* altres.	Cal escoltar les opinions *alienes* / de la *resta*.
Consultarem *un expert* en la matèria.	Consultarem una *veu experta* en la matèria.
El poder d'*uns* pocs sobre molts.	El poder d'una *minoria* sobre una *majoria*.
El 51% dels *graduats* són dones.	Hi ha un 51% de *dones graduades*.
Els lectors interessats a renovar el carnet de la biblioteca han de portar...	Per renovar el carnet de la biblioteca, heu de portar...
Han estat *premiats*.	Han rebut un premi.
La competició inclou un gran nombre de *jugadors estrangers*.	La competició inclou un gran nombre de *participants de l'estranger* / *internacionals*.
La renda per càpita dels *barberencs*.	La renda per càpita a *Barberà del Vallès*.
La seguretat *del* vianant	La seguretat *peatonal*
Regidors	*Electes*

Formes dobles

Quan no sigui possible emprar un mot neutre, o quan vulguem emfatitzar explícitament la presència de dones dins d'un col·lectiu, podem **repetir els noms i/o els adjectius en tots dos gèneres gramaticals** (femení i masculí). Ara bé, utilitzades indiscriminadament, les formes dobles o desdoblaments poden enfarfegar el discurs i obstaculitzar, per tant, la fi comunicativa. Per això, no es recomanen en documents informatius, com articles, notes de premsa, butlletins de notícies, continguts del web, etc.

Formes dobles abreujades

Les formes dobles abreujades impliquen l'**ús de la barra inclinada**, que hem de limitar molt. Si no tenim cap altre recurs, **les podem aplicar en formularis**. Quan optem per les formes dobles abreujades, **emprarem aquesta fórmula al llarg de tot el document** i de manera homogènia, també en els articles (*el/la, els/les*).

Formes dobles senceres

Les formes senceres són més adients **per a textos llargs o que hagin de ser locutats**. En aquest cas, la paraula femenina no és accessòria ni afegida, sinó que totes dues formes se situen en un pla d'igualtat. Per visibilitzar la presència de dones, són especialment adients en àmbits masculinitzats (*jugadores i jugadors d'escacs, bomber i bombera*).

Ara bé, quina escrivim primer, la femenina o la masculina? Si la forma doble es repeteix més d'un cop al text, hem d'**alternar l'ordre dels elements** (*les regidores i els regidors*..., ...*els regidors i les regidores*), per trencar amb la idea de jerarquia del masculí sobre el femení.

Amb la **conjunció** *o*, no es recomana doblar l'article per evitar que es puguin interpretar dos col·lectius diferenciats (els regidors o regidores).

Concordança

Els adjectius que acompanyen les formes dobles, amb què concorden? L'IEC prescriu que els adjectius sempre han de concordar amb la forma masculina (*els regidors i les regidores escollits*). Ara bé, podem aplicar la **regla de la proximitat** i fer concordar l'adjectiu amb el grup nominal més proper (*els regidors i les regidores escollides*), alternant de nou l'ordre dels elements per evitar utilitzar sempre la forma masculina.

Compte! Podem fer servir un llenguatge inclusiu i ser sexistes i excloents alhora si:

- El nostre discurs inclou estereotips.
- Els exemples o referents que esmentem provenen únicament de l'univers masculí.

c. Noves tendències

Les **xarxes socials i les aplicacions de missatgeria instantània** ens permeten un major grau d'informalitat. Així, tot i tractar-se també de comunicació institucional, podem optar per una major transgressió.

D'una banda, si introduïm **emoticones**, hem de vigilar que siguin el més inclusives possibles (*per exemple, quan ens referim a la ciutadania o al veïnat, podem utilitzar diferents tons de pell*). I en el cas concret de les xarxes socials, hem de parar esment també en les etiquetes o hashtags. Sense oblidar el requeriment de concisió d'aquests elements i del canal, podem aplicar els mateixos recursos vistos anteriorment.

Una tendència dels darrers anys són les **flexions en -i, -x i arrova** (*totis*, *totxs*, *tot@s*), justificades per incloure també les persones no-binàries. Si decidim utilitzar-les, però, hem de tenir en compte el context i el format, ja que algunes són impronunciables. Per això, no són aptes per a l'expressió oral ni si ens adrecem a persones amb dèficit visual i que utilitzen lectors de pantalla.

En aquest tipus de canals, és habitual compartir publicacions d'altres perfils o reenviar missatges. Tot i no ser d'autoria pròpia, hem de revisar-ne la inclusivitat. Si no són publicacions inclusives, ja sigui quant al llenguatge escrit o visual, podem decidir no difondre-les o indicar l'error i la seva correcció, sempre que sigui possible.

A l'hora d'escollir el canal de comunicació més adient per al nostre missatge, **hem de tenir present el públic objectiu i la bretxa digital.**

Accessibilitat del web municipal

- Opcions per canviar la mida del text, el contrast, l'espaiat i altres elements per fer més accessible la pàgina a persones amb discapacitat visual, cognitiva, etc.
- Evitar els textos en format imatge, ja que no són accessibles per a lectors de pantalla.

d. Terminologia inclusiva

Expressió no inclusiva	Expressió inclusiva
Dona de fer feines	Personal de neteja
Mare soltera	Mare o família monomarental[5]
Ambdós gèneres	Els diferents, diversos, etc. gèneres
	Diversitat afectivo-sexual, LGTBI+[6]
Homosexual	Gai o lesbiana[7]
Parella lesbiana, parella gai, matrimoni homosexual, matrimoni trans, etc.	Parella o matrimoni
	Trans*[8]
Immigrant de segona generació	Descendent d'immigrants
Immigrant il·legal	Persona en situació (administrativa) irregular
Persona de color[9]	Persona negra, afro descendent, racialitzada
Raça gitana	Ètnia gitana, poble gitano, poble romaní
Cap de turc	Li ha tocat el rebre
Color carn	Color crema, beix
Mercat negre	Mercat clandestí
Pis patera	Pis sobreocupat
Treballar en negre	Treballar en l'economia submergida
Minusvàlid, invàlid, paralític, disminuït, deficient	Persona amb discapacitat[10], en situació de discapacitat o amb diversitat funcional
Malalt mental, boig	Persona amb un diagnòstic de...
Sense sostre	Sense llar

[5] Tot i que l'etimologia del terme monoparental prové de parir i parent, utilitzarem monomarental, sempre que no haguem de fer referència a la llei. I és que, segons l'Enquesta contínua de llars de 2020 de l'Institut Nacional d'Estadística, el 81% de les famílies monomarentals estan encapçalades per dones.

[6] Sempre que s'escaigui, visibilitzarem la diversitat que impliquen aquestes sigles.

[7] Per visibilitzar el col·lectiu concret a què ens referim.

[8] El mot *trans** implica les persones transgènere, transsexuals i les no-binàries. Tanmateix, la Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, esmenta sols el mot transgènere.

[9] Es tracta d'un eufemisme.

[10] Les discapacitats són plurals i diverses i, per això, hem d'evitar referir-nos-hi amb termes genèrics i fer-ho d'una forma més concreta, quan s'escaigui: discapacitat física, visual, auditiva, intel·lectual, etc.

e. Models de documents

Aplicar el llenguatge inclusiu en tots els documents administratius de l'Ajuntament pot resultar feixuc pel tipus d'expressions encorsetades que solen incloure, especialment quan fan referència a aspectes jurídics. Tanmateix, hem d'intentar aplicar-hi els recursos explicats al llarg d'aquest apartat.

En el cas de les **salutacions en correus electrònics**, circulars, etc. adreçades a persones desconegudes, seguirem els criteris següents:

- Quan la salutació té una sola paraula, escriurem les formes dobles senceres, separades per una barra inclinada i ordenades alfabèticament (*Senyor/Senyora, Companyes/Companys,*).
- Quan la salutació té més d'una paraula, escriurem també les formes dobles senceres, primer la femenina i la masculina a sota (*Benvolguda companya, Benvolgut company,*).
- Si el registre i el canal ens ho permeten, podem utilitzar fórmules de salutació despersonalitzades, com ara *Bon dia* o *Bona tarda*.

A continuació, us indiquem com escriure alguns dels **camps més utilitzats en impresos, formularis** i documents d'índole similar:

- Gènere: Dona | Home | Altres, Indeterminat o No binari:
- Nom sentit: [11]
- Data i lloc de naixement:
- País d'origen:
- Domicili:
- Mare, pare o tutores o tutors[12], o bé Responsable o representant legal:

Traduirem aquells materials referents a drets bàsics i a l'accés a recursos bàsics, especialment els vinculats a l'etapa de **primera arribada d'una persona** a Barberà del Vallès (OAC, escolarització, padró, sessions d'acollida, assessorament legal, habitatge, tramitació de la tarjeta sanitària, etc). Així mateixa, traduirem les informacions que ens interessa fer arribar a tota la ciutadania (sessions participatives, avisos rellevants, etc.).

[11] Incorporant aquest camp, les persones trans* que no hagin pogut fer el canvi de nom (administratiu) al registre podran indicar el nom amb què s'identifiquen.

[12] Quan, per motius administratius i/o jurídics, haguem d'esmentar totes les parts, seguirem un criteri d'ordenació alfabètica.

5. QUAN PARLEM

El conjunt de recursos per a un llenguatge inclusiu de l'apartat *Quan escrivim* ens serveixen igualment per aplicar-los en el format oral. Ara bé, cal entendre que, en converses espontànies, la dificultat és major per la manca de temps per a la reflexió.

En el cas de missatges guionitzats, optarem per una estratègia o altra en funció de diferents paràmetres, com el grau de formalitat, el ritme de locució, etc. En general, **les formes dobles no són recomanables** per evitar la repetició, tot i que es poden utilitzar en determinats moments per remarcar la presència de dones.

A l'hora de preparar un discurs, podem analitzar prèviament si coneixem el gènere majoritari del públic a qui ens hem de dirigir. Així, **si la majoria d'oients són dones, parlarem en femení genèric**.

Contestadors telefònics

Els missatges de tots els equipaments municipals de l'Ajuntament de Barberà del Vallès han d'adaptar el següent text:

"Esteu trucant a l'Ajuntament de Barberà del Vallès. Si coneixeu l'extensió, marqueu-la. Sinó, espereu un moment i us atendrem personalment. En el cas que desitgeu conèixer la nostra política de privacitat, podeu accedir a la pàgina web de l'Ajuntament."

Un cop marcada l'extensió corresponent, s'escoltarà el missatge següent:

"La seva trucada serà transferida a l'extensió...".

Ràdio Barberà

La ràdio com a canal de comunicació es caracteritza per la seva immediatesa i la fluïdesa dels textos, especialment en el cas dels informatius. Conscients de l'hàndicap del temps, podem disposar d'un **llistat de les fórmules més recurrents** i que ens poden generar dubtes quant a inclusivitat. Un recurs ben útil és **adreçar-se a l'audiència en segona persona** (*Per a qui ens escolti...*).

Un altre paràmetre a tenir present és l'**equilibri de veus femenines i masculines, i amb diversitat d'accents, així com de minuts d'intervenció** d'unes i altres. A l'igual que en la resta de mitjans de comunicació municipals, cal **fomentar l'equitat i la pluralitat** entre qui entrevistem, qui convidem a debats i tertúlies, les col·laboracions i les intervencions de veus expertes. En aquest sentit, hem de promoure que determinats col·lectius no hi apareguin només com a víctimes i per parlar sempre dels mateixos temes (*per exemple, sobre racisme les persones d'origen divers o sobre feminisme les dones*), sinó també per mostrar la seva expertesa i com a agents en actiu i amb objectius propis. A més a més, facilitarem la seva participació, proposant **horaris compatibles amb la conciliació** laboral i familiar i oferint una via alternativa a la presencial.

Cercador d'Expertes de l'Institut Català de les Dones

Eina d'utilitat per buscar expertes per a la realització de reportatges i entrevistes; per a seccions d'opinió, taules de debat i tertúlies; com a col·laboradores externes, per a actes i esdeveniments, publicacions corporatives, etc.

https://expertes.dones.gencat.cat/

6. QUAN IL·LUSTREM

La imatge corporativa d'una institució la defineix visualment, mostrant els valors fonamentals que vol transmetre. Per tant, **tot el material gràfic i audiovisual que es pugui identificar amb l'Ajuntament de Barberà del Vallès**[13] **ha de ser inclusiu**, a més de ser revisat pel Gabinet de Comunicació Corporativa.

Quines pautes podem seguir?

- Mostrar la **diversitat de la població** barberenca i d'una manera equilibrada (en nombre, freqüència, dimensions[14], protagonisme, etc.): d'edats (grans, joves, infants), d'orígens i contextos culturals (així com les seves festivitats i celebracions), de capacitats, de models de família[15] i relacions afectives, etc.
- **Visibilitzar les dones** en les professions més masculinitzades (*vigilants de seguretat, mecàniques, policies, etc.*) i els homes, en les més feminitzades (*educadors de llars d'infants*).
- Mostrar persones racialitzades en llocs professionals d'alta categorització, retribució o responsabilitat per combatre els prejudicis en aquest sentit.
- Representar **cossos no normatius i diversos**. Mostrem persones reals de la vida quotidiana.
- Si s'escau, mostrar la **diversitat del públic assistent** a les fotografies i vídeos d'activitats o actes municipals.
- Les icones emprades en la **senyalètica** d'equipaments municipals i l'espai públic han de ser el més inclusives possible perquè tothom s'hi identifiqui com a persona usuària i subjecte social.
- Garantir l'**accessibilitat** dels materials: subtítols o interpretació de llengua de signes, audiodescripció, tipografies llegibles, etc.
- Demanar l'**assessorament de la referent en igualtat de gènere** del departament.

En cas de dubte, preguntem als col·lectius, grups o les entitats que els representen com prefereixen aparèixer.

---

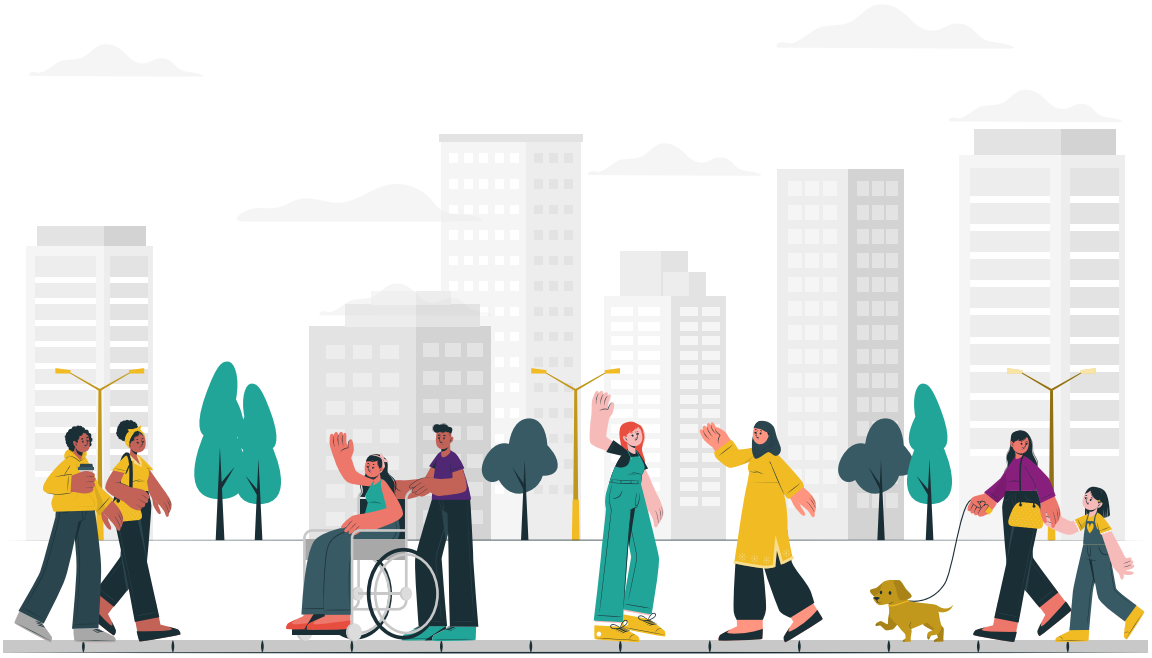
[13] Això implica qualsevol material, extern o intern, que reprodueixi el logotip de l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

[14] També s'hauran de revisar l'angulació de la càmera (sobretot, els angles picats i contrapicats) i la il·luminació perquè ningú sembli tenir més importància.

[15] En el cas de les famílies monomarentals, prioritzarem la representació de dones per visibilitzar la realitat d'aquest tipus d'estructura familiar.

Què hem d'evitar?

- Perpetuar estereotips relacionats amb els **rols de gènere** socialment establerts, a partir de l'assignació de colors (*rosa o colors càlids i alegres per a les dones i blau o colors obscurs i freds per als homes*), activitats (*dona com a cuidadora, aficionada a les compres, etc.*), actituds (*personalitat inestable i feble atribuïda a dones i persones LGTBI+*) i altres tòpics atribuïts culturalment a les nenes i als nens o a les dones i als homes. De fet, recomanem representar homes desenvolupant tasques tradicionalment considerades femenines, i a l'inrevés.
- Reproduir el **model de masculinitat hegemònic** (*home de negocis amb corbata*).
- Fer aparèixer les dones i les nenes en un **rol exclusivament ornamental**, com a reclam o objectes de desig, tot ressaltant-ne la part física, sobretot quan s'associa a estereotips estètics i cànons de bellesa. Es tindrà especialment present en els tipus de plans escollits.
- Utilitzar imatges que atemptin contra la **dignitat de les persones**, mostrant-les en situacions de dependència o submissió.
- **Estigmatitzar determinats col·lectius**, ubicant-los sempre en els mateixos contextos (*persones d'origen divers en una campanya de recollida d'aliments o en una guia sobre convivència veïnal, o bé persones LGTBI+ únicament en temes que poden donar-ne una visió limitada, com el VIH/SIDA o el treball sexual*).



7. REUNIONS INCLUSIVES

Des de les trobades informals als passadissos de l'Ajuntament fins a les reunions, tant internes com externes, són comunicació. En aquests contextos, hem de tenir cura, a més, de la **comunicació no verbal**, és a dir, d'allò que transmeten els nostres gestos, l'actitud, les mirades, etc.

Tot seguit, us presentem un conjunt de recomanacions per fer que les reunions que liderem o a què assistim siguin el més inclusives possibles.

- Fomentar el **lideratge horitzontal** i sense autoritarismes.
- Convidar tothom a participar-hi activament.
- No acaparar la paraula i deixar espai perquè tothom hi pugui intervenir.
- **No interrompre** un discurs innecessàriament.
- **No menystenir** les aportacions de ningú per raó de sexe, procedència, orientació sexual i/o edat.
- Evitar la condescència i el paternalisme, i optar per un **tractament simètric**.
- No apropiar-se de les idees d'altri i, en tot cas, si cal repetir quelcom ja dit, **citar-ne l'autoria**.
- **Prestar atenció** a totes les intervencions.
- Mantenir un **to de veu equilibrat**.
- **Distribuir equitativament les tasques** necessàries per al bon funcionament de la reunió, valorant-les totes per igual i, si s'escau, adjudicant-les de forma rotativa.
- Intentar que l'horari de les convocatòries permeti la **conciliació** de la vida laboral i familiar.
- Parar atenció a si les decisions que estem prenent afecten desequilibris de gènere.
- Ser **conscients dels propis prejudicis i estereotips** respecte a persones de determinats col·lectius o grups humans.

Si a la trobada participa **algú que ha iniciat una transició de gènere**, hem de defugir el mecanisme d'evitació, és a dir, evitar parlar-li o utilitzar pronoms, segurament per por a equivocar-nos. Una bona opció és parar atenció a com s'autodenomina aquesta persona en el moment de presentar-se a la resta.

Eina d'observació de gènere

La Comissió d'Economies Feministes de la Xarxa d'Economia Solidària de Catalunya posa a l'abast de les organitzacions una **plantilla d'autodiagnosi** per analitzar les relacions que s'estableixen a les reunions, actes, esdeveniments i altres activitats. Us animem a utilitzar-la en unes quantes reunions per copsar la **situació de gènere en els espais de treball** de l'Ajuntament de Barberà del Vallès i, així, poder millorar-la.

Els principals elements que analitza són:

1. **Ús de la paraula** (acaparament, reiteració d'intervencions, veus que no se senten o són sistemàticament interrompudes...)
2. **Actituds** (distraccions sistemàtiques, no atenció...)
3. **Contingut i execució** de les reunions: es prenen decisions, hi ha moderació, s'expressen emocions, qui les prepara...

8. LA COMUNICACIÓ DE L'AJUNTAMENT DAVANT LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I L'LGTBIFÒBIA

A l'hora d'informar sobre un cas de **violència masclista o d'LGTBIfòbia**, n'hem de fer un tractament acurat, de qualitat i rigorós. Per a això, hem de tenir en compte un seguit de recomanacions:

- Respectar el **dret a la intimitat** de les persones agredides i el seu entorn.
- Presentar les persones agredides com a **subjectes actius** i no com a víctimes per evitar revictimitzar-les i fer un seguiment del seu **procés de recuperació**.
- **Fer d'altaveu de les sobrevivents**, així com introduir **veus expertes** des de diferents perspectives (legislació, atenció a les víctimes, igualtat, etc.).
- Informar sobre els **recursos a l'abast de les persones agredides** i les seves famílies.
- Analitzar l'agressió com un **fenomen estructural complex**, fruit del masclisme i la cultura patriarcal.
- Evitar el sensacionalisme, la morbositat i el dramatisme.
- Evitar qualsevol relació de causa-efecte entre els fets i la procedència de les persones implicades, el seu grup ètnic o religió, la seva situació sociocultural i/o les circumstàncies personals.
- Evitar focalitzar la informació en dades circumstancials que minimitzin l'agressió i culpabilitzin la víctima (havia begut, va marxar amb un desconegut, vestia de manera provocativa, etc.) i no relacionar-la amb el consentiment. En qualsevol cas, **no invalidar ni qüestionar la violència**.
- Quan es tracti d'un cas de **violència de gènere**, referir-s'hi com a tal o com a violència masclista, però mai utilitzar l'expressió *violència domèstica*. Si és un assassinat, també podem parlar de **feminicidi**.

Visibilitzar com a violència masclista el conjunt de violències establertes per la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

- Violència física
- Violència psicològica
- Violència sexual
- Violència obstètrica i vulneració de drets sexuals i reproductius
- Violència econòmica
- Violència digital
- Violència de segon ordre
- Violència vicària

Sobre els agressors i les agressions

- Mostrar la seva **identitat** sempre que sigui útil per a la investigació i presentar-los com a **autors d'un delicte**, sense permetre que es justifiquin ni se'n desresponsabilitzin.
- Informar de les **conseqüències** dels seus actes.
- No presentar-los com homes no integrats a la societat i amb problemes de salut mental.

a. Els discursos d'odi i de discriminació i el compromís institucional

L'Ajuntament de Barberà del Vallès té la responsabilitat de ser curós i respectuós en la publicació de notícies i missatges que poden estar generant o avivant discursos discriminatoris. Proposem seguir les següents recomanacions:

- **Diversitat de fonts:** quan es denuncia un fet, hem d'intentar reflectir totes les parts implicades i donar veu a les persones afectades o als col·lectius que les representen.
- **Imatges i vídeos:** abans de publicar-ho, hem de preguntar-nos si aporten informació rellevant per entendre el fet i si poden ferir la sensibilitat d'algú. A més, hem de tenir especial cura si hi apareixen menors i/o persones que estan vivint moments dramàtics (pèrdua, fred, fam, etc.).
- **Declaracions:** hem d'evitar reproduir-hi discursos discriminatoris. Si es vol donar veu, cal posar-ho en context i contrarestar els mites, els estereotips i l'atribució d'accions negatives.
- **Lèxic:** quan es parla d'un col·lectiu, és important conèixer la terminologia que les persones afectades prefereixen que s'utilitzi per referir-se a elles o a la seva situació. En general, cal evitar la terminologia provinent de les fonts policials o, si és inevitable, posar-la en context.
- **Incidència:** hem de valorar l'impacte potencial que la notícia pot generar en el context social concret. Així, reflexionarem sobre l'objectiu que persegueix la informació, i a qui beneficia i a qui perjudica.
- **Compromís:** és necessari donar espai a les notícies que aposten per la interculturalitat, la inclusió, la diversitat de famílies, etc., i que generen empatia o que condueixen al compromís amb la igualtat de drets per a totes les persones.

9. GLOSSARI

Androcentrisme

Visió parcial del món en què l'home (andros) és la mesura i el patró de totes les coses, així com el referent universal i vàlid, desvaloritzant i invisibilitzant la realitat i les aportacions de les dones i de les persones que no s'ajusten als models hegemònics de gènere.

Binarisme

Classificació de sexe i gènere en dues úniques formes diferents: el masculí i el femení.

Bretxa digital

Accés i domini desigual de la tecnologia relacionada amb ordinadors, Internet i dispositius digitals.

Capacitisme

Forma de discriminació o prejudici social contra les persones amb discapacitat/diversitat funcional.

Discurs d'odi

Foment, promoció o instigació, en qualsevol de les seves formes, de l'odi, la humiliació o el menyspreu d'una persona o grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d'estereotips negatius, estigmatització o amenaça per raons de raça, color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condicions personals.

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Estereotips de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i els homes.

Feminicidi

L'expressió extrema de la violència masclista amb el resultat de mort. És l'assassinat d'una dona pel fet de ser dona.

Identitat de gènere

Què ens sentim més enllà del nostre sexe biològic: home, dona o una altra opció.

Interseccionalitat

Interrelació de diferents eixos d'opressió (gènere, discapacitat, origen, religió, classe social, sexualitat, edat, etc.), de manera que les persones poden ser oprimides i opressores a la vegada, per la pertinença a diferents categories socials al llarg de la seva vida.

LGTBI+

Sigles dels termes lesbiana, gai, bisexual, transgèneres i intersexual, i el + d'altres identitats i orientacions.

Llenguatge inclusiu

Termes i conceptes neutres que inclouen totes les persones en les seves diversitats cultural, social, de capacitats, de gènere i d'orientació sexual, per revertir les situacions de desigualtat.

Persones no-binàries

Aquelles que no s'identifiquen amb els gèneres femení o masculí, que s'identifiquen amb tots dos o una combinació, o bé que tenen una identitat canviant.

Perspectiva de gènere

Forma de mirar el món tenint en compte les diferències entre les condicions, situacions i necessitats respectives de les dones i els homes en qualsevol àmbit de la societat.

Rols de gènere

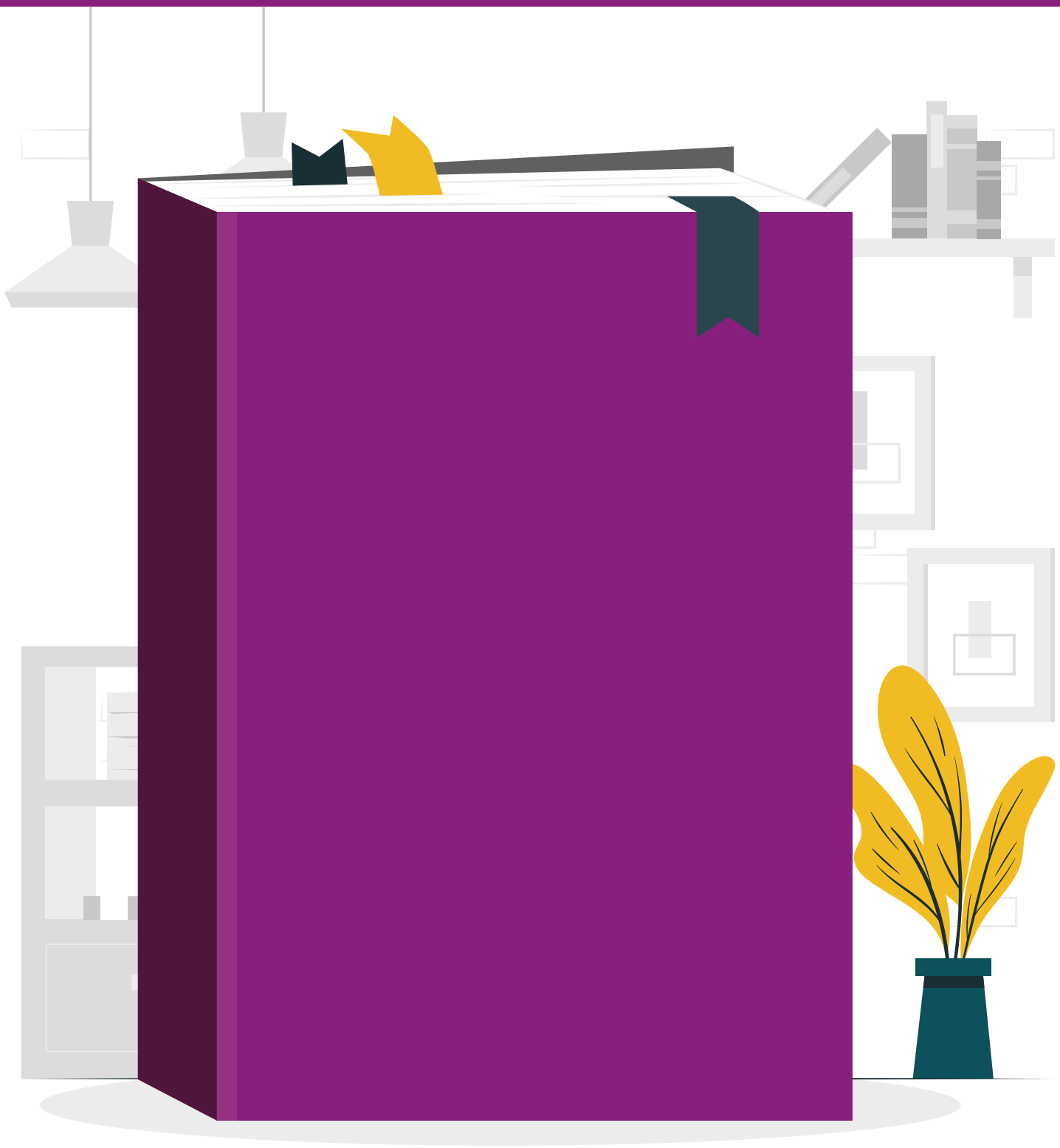
Conjunt de papers i expectatives diferents per a dones i homes que marquen la diferència respecte de com ser, com sentir i com actuar.

Sensellarisme

Aquest terme engloba persones sense sostre, persones sense llar i persones que viuen en un habitatge insegur i precari.

Violències masclistes

Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.



10. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA I RECURSOS D'INTERÈS

Programa per a la Igualtat de les Dones (2012). Criteris per a un ús no sexista del llenguatge. *Ajuntament de Barberà del Vallès*.

Ajuntament de Barcelona. Guia de comunicació inclusiva.

AMIC (2019). Eines per a una comunicació no sexista. Estratègies des dels municipis.

De Botton, Lena; Cabré, Joan; Pulido, Cristina. Protocolo y sistema de indicadores para la detección del discurso de odio en las redes sociales. *AL-RE-CO*.

Comissió d'Igualtat de Plataforma Educativa (2019). Guia de llenguatge no sexista. Eixos d'identitat.

Consell de l'Audiovisual de Catalunya (2009). Recomanacions. El tractament de la violència masclista als mitjans de comunicació.

Consell de l'Audiovisual de Catalunya (2017). Recomanacions sobre el tractament de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals (LGBTI) als mitjans audiovisuals.

Fundación Secretariado Gitano (2017). Guía para combatir el discurso de odio.

Grup Alba. Guia de comunicació inclusiva.

L'Apòstrof (2021). Català inclusiu i natural.

Lledó Cunill, Eulàlia (1992). El sexisme i l'androcentrisme en la llengua: anàlisi i propostes de canvi. *Universitat Autònoma de Barcelona*.

Muntané, Isabel; García, Violeta (2019). Dones valentes. Recomanacions per informar sobre les agressions sexuals.

Xarxa d'Economia Solidària. Reunions roDONES.

Aquesta guia està finançada amb càrrec als crèdits rebuts del Ministeri d'Igualtat,
Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere

Generalitat de Catalunya

Diputació Barcelona

Pacte d' Estat
contra la violència de gènere

BARBERÀ CIUTAT FEMINISTA