

Guia per a una comunicació inclusiva

Maig 2023

Índex

1. Comunicació inclusiva i de gènere
2. Llenguatge inclusiu i no sexista
3. Llenguatge visual i representació
4. Comunicació oral inclusiva

1. Comunicació inclusiva i de gènere

El llenguatge és molt més que una eina de comunicació; **és una construcció sociocultural i històrica que té la capacitat de transformar la nostra realitat**. Mitjançant el llenguatge, ja sigui en les seves expressions orals, escrites o visuals, expresseu pensaments, valors i idees, i configurem la nostra comprensió i representació de la realitat. Al mateix temps, el llenguatge és un element clau en el nostre procés de socialització, ja que ens influeix i ens modela com a persones. Per tant, el llenguatge no és aliè al context en el qual es desenvolupa, no pot ser neutral ni estar exempt de prejudicis. De fet, és un instrument de poder que pot reforçar i perpetuar l'hegemonia del model masculí com a únic, superior o desitjable.

A Elisava, creiem que no sols el disseny i l'enginyeria són eines poderoses per transformar el món a través de la innovació i la reflexió crítica, sinó que **la comunicació i el llenguatge també poden ser instruments per desafiar i canviar les normes i estereotips de gènere**. Per això, és essencial parar esment a com ens comuniquem i utilitzar un llenguatge inclusiu* que no invisibilitzi ni discrimini les dones i altres identitats de gènere, sent conscients del seu impacte en la nostra societat i en les relacions de gènere.

En aquest context, aquesta guia de comunicació inclusiva cerca **explorar i brindar eines pràctiques i alternatives lingüístiques vives*** que permetin una comunicació de manera més inclusiva i **respectuosa**, sense perdre la claredat i efectivitat en la transmissió dels nostres missatges, i que representin de manera no estereotipada els diversos grups humans.

A Elisava ens comprometem a **fomentar una cultura de respecte, diversitat i equitat en la nostra comunitat educativa**. Reconeixem que l'ús d'un llenguatge inclusiu i amb perspectiva de gènere és fonamental en aquest procés, especialment per construir una realitat més integradora en un món en transformació. Amb l'ajuda d'aquesta guia, desitgem promoure un llenguatge igualitari i una comunicació inclusiva en totes les instàncies de l'escola, des de la docència i l'administració fins a la comunicació institucional i les plataformes socials.

Com a institució educativa compromesa amb l'excel·lència acadèmica i la igualtat d'oportunitats, entenem **la importància d'utilitzar un llenguatge conscient que reflecteixi la pluralitat, respecti les identitats i promogui una societat més justa i igualitària**.



**Aquesta guia té per objectiu ser un recurs flexible i adaptable que fomenti la reflexió. Les fórmules que s'escullin han d'adaptar-se a cada realitat comunicativa, al tipus de text i a la plataforma de difusió.*

1.1 Glossari i definicions de conceptes clau

A continuació, es llisten i descriuen alguns termes que són fonamentals per comprendre i aplicar adequadament les recomanacions presentades en aquesta guia de comunicació inclusiva i igualtat de gènere.

Sexe: Característiques anatòmiques, biològiques, genètiques i fisiològiques que diferencien els éssers humans en masculí i femení (categoria binària), segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS).

Gènere: Conjunt d'expectatives i rols socials, culturals i psicològics que s'associen amb les dones i els homes en una societat partint de la diferència sexual. Els atributs considerats femenins i masculins són construïts i apresos socialment, estan determinats per la cultura i el lloc on es neix i es creix i situats en una època concreta.

Identitat de gènere: Vivència de gènere individual i interna d'una persona, que pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.

Diversitat de gènere: Varietat d'identitats i expressions de gènere presents en la societat, més enllà de la consideració binària tradicional. Incorpora persones transgènere, gènere no binari, entre altres identitats.

Estereotips de gènere: Conjunt de prejudicis i creences preconcebudes i generalitzades, que es tenen sobre els atributs i diferències que homes i dones posseeixen o haurien de posseir i dels rols socials que haurien d'exercir per raó del seu gènere. Sovint els estereotips de gènere perpetuen desigualtats i s'utilitzen per justificar la discriminació de gènere.

Igualtat de gènere: Principi que defensa l'equitat i igualtat de drets, responsabilitats, oportunitats i tracte per a totes les persones, sense importar el seu gènere, origen ètnic o orientació sexual, entre d'altres.

1.1 Glossari i definicions de conceptes clau

Perspectiva de gènere: Enfocament analític i crític que busca entendre i abordar les desigualtats i relacions de poder entorn del gènere. Abarca la consideració de com el gènere intervé en les experiències, oportunitats i rols de les persones en múltiples àmbits, com l'educació, la salut, el treball, la política i la cultura.

Heteronormativitat: Règim social i cultural que assumeix i privilegia l'heterosexualitat com a l'orientació sexual normalitzada. L'heteronormativitat limita la diversitat d'experiències i relacions possibles i perpetua la invisibilització, discriminació i marginalització de les diverses orientacions sexuals no heterosexuales.

Representació: Es refereix a la visibilitat de les diverses identitats i experiències en els diferents àmbits socials, culturals i polítics. Una representació inclusiva pretén mostrar la diversitat de les societats, evitant l'omissió i estereotipació d'uns certs grups humans.

Patriarcat: Sistema sociopolític i cultural que es basa en la supremacia masculina i estableix rols, normes i estructures que beneficien els homes i subordinen les dones. El patriarcat es manifesta en diverses esferes de la vida, com la política, l'economia, la família i la cultura, i té profundes implicacions en la forma en què s'organitzen les societats i es distribueixen els recursos i el poder.

Androcentrisme: Enfocament que col·loca l'home com a punt central i universal de referència i privilegi en les societats, la història i la cultura, ignorant i minimitzant les experiències i necessitats de les dones i altres gèneres.

Etnocentrisme: Tendència a valorar la cultura pròpia com a superior i a jutjar, per tant, altres grups, orígens ètnics i cultures des d'aquesta perspectiva. Suposa la creença que la pròpia cultura és l'únic criteri vàlid per interpretar i valorar les pràctiques d'altres societats.

Equitat: Principi que busca la justícia social, i que se centra en la distribució justa de recursos i oportunitats per a totes les persones independentment del seu gènere, origen ètnic i orientació sexual, tenint en compte les seves diferències.

Desigualtat: Situació en la qual existeixen diferències injustes en el tracte, en l'accés i en el gaudi de drets, oportunitats i recursos sobre la base de característiques personals com el gènere, l'origen ètnic, la classe social, l'edat o les capacitats de les persones. Les desigualtats de qualsevol tipus generen bretxes i oportunitats desiguals entre les persones.

Sexisme: Conjunt de creences, actituds i comportaments socials arrelats en la percepció d'inferioritat o superioritat d'un sexe sobre l'altre, que perpetuen les desigualtats entre les persones.

Sexisme lingüístic: Utilització del llenguatge de manera discriminatòria, en el qual s'estableixen rols de gènere estereotipats, excloents i limitants.

Capacitisme: Prejudici i discriminació social cap a les persones amb discapacitat. El capacitisme concep que les persones amb discapacitat són menys capaces o inferiors i perpetua estereotips nocius en tractar les persones amb discapacitat amb llàstima o com a subjectes d'inspiració, excloent i limitant la seva participació plena en la societat com a persones amb autonomia i drets.

2. Llenguatge inclusiu i no sexista

El llenguatge, és sexista? No de manera intrínseca, però la seva utilització pot excloure i discriminar les persones, no sols en base al seu gènere, sinó també a la seva orientació sexual, origen ètnic, discapacitat o altres característiques.

Partim d'un llenguatge regulat i normalitzat d'acord amb valors socials i culturals dominants, que solen ser patriarcals i androcèntrics. Per tant, viure en un món androcèntric ens porta de manera recurrent a pensar i sobrevalorar les coses masculines sobre tota la resta. No obstant això, com a construcció humana que és, **el llenguatge s'adapta a les necessitats comunicatives de cada moment i lloc específics, la qual cosa manifesta que també pot modificar-se**. Canviar les estructures lingüístiques apreses no és senzill, però es poden abordar diferents estratègies per promoure una utilització més inclusiva del llenguatge, sense discriminar ni excloure ningú, i sense la necessitat de modificar la seva essència.

A Elisava, ens proposem trencar amb les desigualtats lingüístiques i compartir informació de manera que totes les persones puguin entendre-la. **No es tracta de crear un llenguatge nou, sinó d'utilitzar l'existent d'una manera més respectuosa i inclusiva**, considerant i valorant totes les persones per igual.

2.1 Desdoblament lèxic o duplicacions

El desdoblament lèxic consisteix a **esmentar explícitament els dos gèneres (femení i masculí)** per evitar utilitzar únicament el masculí genèric.

En lloc d'utilitzar termes com “*els estudiants*” o “*alumnes*”, podem dir “*les estudiants i els estudiants*” o “*els i les alumnes*”.

El desdoblament lèxic és útil, a més, en els **vocatus** i en algunes **fórmules de cortesia** establertes per a **formularis, encapçalaments i signatures de documents**, en què, a més, permet estalviar espai.

Sr./ Sra., El/la sotasignat.

Senyores i senyors, dames i cavallers.

A vegades, és rellevant **desdoblegar el gènere de manera intencionada per valorar les dones** en àmbits en els quals han estat especialment invisibilitzades. En aquests casos, és **recomanable esmentar primer el femení**: si ens dirigim a un grup de persones que està format per una majoria de dones, podem parlar de “*les enginyeres i els enginyers*”, o “*els i les dissenyadores visuals*” per afavorir una imatge mental en la qual les dones són protagonistes.

No obstant això, és important **no abusar d'aquestes duplicacions** i no desdoblegar sistemàticament tots els determinants, noms i adjectius que tenen flexió, sobretot en el llenguatge escrit, ja que un **ús excessiu pot resultar confús i generar cansament**.

Hi ha altres recursos diversos per visibilitzar les dones en el llenguatge sense recórrer constantment a formes dobles. Cal **tenir en consideració**, també, que **en desdoblegar el gènere, exclouem les persones que no s'identifiquen com a homes o dones**. Per tant, és necessari continuar explorant i sumar altres recursos inclusius que abastin la diversitat d'identitats i expressions de gènere per als casos que ho requereixin.

2.2 Formes genèriques i pluralitat

Per aconseguir una comunicació més efectiva i fluida són molt aconsellables diferents recursos com a formes genèriques i abstractes i oracions que evitin les marques de gènere.

Els **substantius col·lectius i abstractes són paraules que no expressen un gènere específic**. Encara que l'ús del masculí genèric es basa en l'economia i la norma del llenguatge, aquesta forma d'expressió és un bon recurs per comunicar quan no coneixem la identitat de gènere de les persones o si volem emprar discursos inclusius i plurals amb qualsevol tipus de públic.

Els **substantius abstractes** fan referència a entitats que no són tangibles ni materials, per tant, no es poden percebre a través dels sentits. Aquests substantius són molt útils en els rètols, ja que al no tenir gènere específic, es mantenen independentment de si els càrrecs són ocupats per persones de gènere femení o masculí.

Masculí	Abstracte
Cap d'estudis	Direcció d'estudis
Director	Direcció
Gerent	Gerència
Tresorer	Tresoreria

En lloc de “*Més de vint projectes d'estudiants d'Elisava han estat seleccionats (...)*.”
Descobreix tots els nominats aquí” podem dir “**Més de vint projectes (...)**.”
Descobreix totes les nominacions aquí”.

En lloc de “*Un autèntic referent per a dissenyadors i enginyers de tot el món*”,
podem dir “**Un autèntic referent del disseny i l'enginyeria a tot el món**”.

Els **substantius col·lectius** són aquells que, en la forma singular, fan referència a un grup sense especificar el gènere del referent, sense importar el gènere gramatical assignat. S'utilitzen per nomenar col·lectius i grups de persones.

En lloc de “*Els professors de disseny participen...*”, podem dir “**El professorat de disseny participa...**”.

Masculí	Col·lectiu
Els alumnes	L'alumnat
Els professors	El professorat
Els treballadors	El personal, equip, la plantilla, l'àrea
Els joves	La joventut
Els nens	La infància, la població infantil
Els pares	La família
Els veïns	El veïnatge, la comunitat
Els voluntaris	El voluntariat

En aquest context, també és rellevant l'ús de **formes metonímiques**; una figura del llenguatge que substitueix el masculí genèric per la professió que exerceixen, el lloc o el càrrec que ocupen.

En lloc de “*Els dissenyadors gràfics treballen per millorar...*” podem dir “**El disseny gràfic treballa per millorar...**”.

2.2 Formes genèriques i pluralitat

Una altra manera per afavorir el llenguatge inclusiu és utilitzar la paraula **persona** (també d'altres relacionades, com ara gent, grup, comunitat, col·lectiu o equip). Aquesta útil i senzilla eina suposa posar davant de l'adjectiu que usem, la paraula "persona". Alguns exemples:

En lloc de "L'interessat, els usuaris o els drets de l'home" podem dir "**La persona interessada, les persones usuàries o els drets humans**".

En lloc de dir "Els encarregats del projecte presentaran la proposta públicament" podem escriure "**Les persones encarregades del projecte presentaran la proposta públicament**".

En lloc de dir "Formem dissenyadors/es i enginyers/es de futur" podem dir "**Formem persones capacitades/habilitades en disseny i enginyeria per al futur**".

També és molt pràctic utilitzar la paraula **personal** per simplificar algunes formes dobles, per exemple:

Esmentar "**personal docent**" i "**personal administratiu**", en lloc de "els i les docents" i "administratius i administratives".

Així mateix, podem utilitzar **formes relatives i determinants sense marca de gènere**.

En comptes de "Els alumnes interessats" podem escriure "**Qui tingui interès**", en lloc de "per entendre's entre ells" podem dir "**per entendre's entre si**" o "**la dedicació de qualsevol estudiant**" en lloc de "la dedicació de tot estudiant".

Millor escriure:

"Vols assistir a l'esdeveniment i veure les presentacions de cada estudiant? Reserva l'entrada gratuïta".

Que:

"Vols assistir a l'esdeveniment i veure les presentacions dels nostres estudiants? Reserva l'entrada gratuïta"

L'ús **d'infiniutius o gerundis** és una altra manera més d'evitar el masculí genèric, sempre que sigui possible. Consisteix en l'ús de verbs en infinitiu o gerundis d'interpretació genèrica.

En lloc de:

"Si tots participem al projecte ho aconseguirem".

Podem dir:

**"Participant en el projecte ho aconseguirem".
"En participar al projecte ho aconseguirem".**

2.2 Formes genèriques i pluralitat

Les **formes impersonals i l'omissió de subjecte** són una altra eina que permet evitar generalitzacions en masculí quan es fan oracions en què no s'especifica el subjecte que realitza l'acció o en les quals es pot prescindir del subjecte masculí. Aquestes estructures ens permeten evitar la necessitat de decidir entre gèneres, dobles formes, barres, etc. A més, aquest tipus de redacció fa molt més senzills els textos, sobretot si són curts. Alguns exemples:

En lloc de:

Redactors

Benvinguts

Els estudiants podran presentar

L'investigador tindrà en compte que

L'estudiant ha de parar esment

Podem dir:

Redactat per

Us donem la benvinguda

Podran presentar

Tingui's en compte que

És necessari parar esment

En lloc de:

“Tres estudiants d'Elisava han estat seleccionats en els ADCE – Art Directors Club of Europe High Potentials, que reconeixen a els/les joves creatius/ves europeus amb més talent”.

Podem dir:

“S'han seleccionat tres estudiants d'Elisava en els ADCE – Art Directors Club of Europe High Potentials, premis que reconeixen el talent creatiu europeu més jove”.

En lloc de:

“Elisava Research és una comunitat vibrant de recerca acadèmica en l'àmbit del disseny i l'enginyeria, així com un sòlid ecosistema d'intercanvis internacionals amb socis i investigadors convidats”.

Podem dir:

“Elisava Research és una comunitat vibrant de recerca acadèmica en l'àmbit del disseny i l'enginyeria, així com un sòlid ecosistema d'intercanvis internacionals amb col·laboracions i recerques convidades”.

Així mateix, per eliminar la marca de gènere en els nostres textos, podem triar fer un **canvi de categoria gramatical**. Per exemple, transformant un adjectiu en substantiu o un adjectiu en adverbi.

En lloc de *“Joves apassionats pel disseny”* o *“col·laboradors”* podem dir ***“Joves amb passió pel disseny”*** o ***“amb la col·laboració de”***.

2.3 Femení genèric i feminització de càrrecs i professions

En el llenguatge, la norma considera que el masculí és genèric, neutre o no marcat. Si bé és cert que l'ús d'algunes fórmules alternatives a la norma poden complicar i dificultar la lectura, és necessari reconèixer que **el llenguatge té el poder de nomenar i que l'ús estès del masculí genèric invisibilitza les dones i altres col·lectius**.

La nostra proposta és que un **ús esporàdic del femení genèric** és desitjable per desafiar les normes lingüístiques, tot i que és un concepte encara difícil d'assimilar per a gran part de la societat. Si fem aquesta opció, **és important considerar el context, el moment, el tipus de missatge i la seva comprensió**. Per exemple, podem apostar per l'ús del femení genèric en algunes comunicacions en xarxes socials o cap a audiències mixtes amb predomini majoritari de dones, per assegurar-ne la inclusió.

En lloc de:

“Els estudiants Sara Barcons, Carlos Álvarez i Helena Elizondo presentaran els seus projectes en els @ADC_Europe High Potentials”.

Proposem:

“Les estudiants Sara Barcons, Helena Elizondo i Carlos Álvarez presentaran els seus projectes en els @ADC_Europe High Potentials”.

D'altra banda, hem de tractar de **no uniformar el gènere femení**: evitar parlar de “la dona” com un col·lectiu homogeni i optar pel plural “les dones”, reconeixent així la diversitat d'experiències i realitats.

Amb referència a **càrrecs, títols i professions**, el llenguatge ha admès gradualment marques de gènere en els noms que es refereixen a activitats desenvolupades per dones. La Reial Acadèmia Espanyola (RAE) per al castellà i l'Institut d'Estudis Catalans (IEC) per al català han establert regles per a la feminització gramatical d'aquests termes, recomanant adaptar-los en gènere, excepte quan ja existeixi una forma femenina o masculina consolidada. En aquest sentit, promovem l'ús de la forma femenina plena en aquells casos en els quals la llengua ho permet.

En lloc de “*la president*”, “*l'arquitecte*” o “*la tècnic*” podem dir “***la presidenta***”, “***l'arquitecta***” i “***la tècnica***”.

Quan ens referim a una **professió o càrrec que està compost per un substantiu i un adjectiu**, tots dos elements han de concordar en gènere, d'acord amb el gènere del referent.

Tècnic administratiu / Tècnica administrativa

2.4 Altres fórmules com la @, la x i la i

En el camí cap a un llenguatge més inclusiu, s'han explorat algunes alternatives que permetin superar l'ús del masculí genèric i el binarisme de gènere. Aquestes alternatives més neutres proposen noves maneres de representar la diversitat i visibilitzar les persones que no s'identifiquen exclusivament com a homes o dones.

Entre les fórmules proposades, es troben **l'ús de l'arrova “@”, la lletra “x” i la vocal “i” (“e” en castellà)**. És important destacar que cadascuna d'aquestes opcions té els seus beneficis i limitacions i que el seu ús està, encara avui, molt vinculat a lemes, representacions gràfiques i xarxes socials.

A pesar que **l'arrova (@)** ha tingut una certa popularitat, des dels col·lectius LGTBIQ es considera que manté una lògica binària en continuar nomenant només dues possibilitats: identificar-se com a dona o com a home. A més, s'afegeix la dificultat de la seva pronunciació i, sobretot, de lectura en la comunicació digital, ja que les màquines interpreten la @ com un símbol de correu electrònic o un esment en xarxes socials. Per aquestes raons, s'ha proposat reemplaçar l'arrova per la **lletra “x”** com una forma de dissidència de gènere en el llenguatge. Per exemple, en l'ús “**alumnx**” per incloure alumnes, alumnes i persones no binàries.

No obstant això, la “x” també planteja problemes de llegibilitat i pronunciació, especialment en intentar llegir paraules com “chicxs” (en castellà). Per aquest motiu, s'està promovent cada vegada més l'ús de la vocal “i” com una opció inclusiva.

L'ús de la **“i” defensa la diversitat de gènere i qüestiona tant l'androcentrisme com el binarisme de gènere**. Quant als beneficis del seu ús, la “i” és una lletra que ja forma part del sistema lingüístic de català, no presenta dificultats de pronunciació i s'adapta al principi d'economia del llenguatge.

A més, és positiu utilitzar la “i” com a gènere neutre per referir-nos a persones no binàries, a persones la identitat de gènere de les quals desconeixem o com a ús inclusiu. No obstant això, és un recurs agramatical i que a vegades presenta ambigüitats. Atès que aquest ús encara no està molt estès, proposem utilitzar-lo amb moderació i en canals de comunicació menys formals, alternant-lo sempre amb altres recursos de llenguatge inclusiu.

És important tenir en compte que **aquestes fórmules, especialment la @ i la x, no es recomanen en textos redactats**, ja que presenten dificultats en la pronunciació de les paraules resultants. A més, representen un desafiament addicional en la comunicació per a persones amb discapacitat visual, que depenen de sistemes automatitzats de transcripció auditiva de textos.

En resum, **les fórmules com la “@”, la “x” i la “i” busquen obrir camí cap a un llenguatge més inclusiu, però és important considerar la seva adequació al context i a les necessitats de comunicació en cada situació**. Si bé és preferible l'ús de la “i” a la “x” perquè és més llegible i accessible en qüestió de diversitat funcional, podem admetre la “x” sempre que sigui utilitzada com la marca d'un plantejament polític que fugi del binomi dona-home.

2.5 Altres consideracions inclusives

- Evitar redundàncies i **apostar per la claredat i l'economia del llenguatge** sempre que sigui possible.
- Tenir en compte el **tipus de text o document**, la intenció del mateix i el **públic al qual va dirigit** per emprar els recursos inclusius més apropiats en cada cas.
- Ús d'**acrònims inclusius**: és recomanable emprar acrònims que abasten diverses identitats de gènere i orientacions sexuals, com LGBTI, LGBTIQ+ o diversitat sexual i de gènere (DSG).
- Utilitzar **adjectius i descripcions inclusives que no estiguin basades en estereotips de gènere**. Evitar termes que reforcen rols o característiques tradicionalment assignades a un gènere específic.
- En referir-se a persones amb discapacitat o diversitat funcional, és important utilitzar una comunicació respectuosa que inclogui i visibilitzi aquestes persones. Es recomana utilitzar termes com ara **“persona amb discapacitat/intel·lectual”** en lloc de *“incapacitat/discapacitat/ada”* i **“persona amb mobilitat reduïda”** en lloc de *“invàlid/a física”*. És important posar èmfasi en la persona i no en la discapacitat.
- És important cuidar la **concordança en el llenguatge inclusiu**. A vegades, es poden combinar diferents recursos com a formes sense gènere gramatical, genèrics inclusius i dobles formes. No obstant això, la combinació de masculins genèrics, barres i arroves pot generar confusió i no resultar tan efectiva.

3. Llenguatge visual i representació

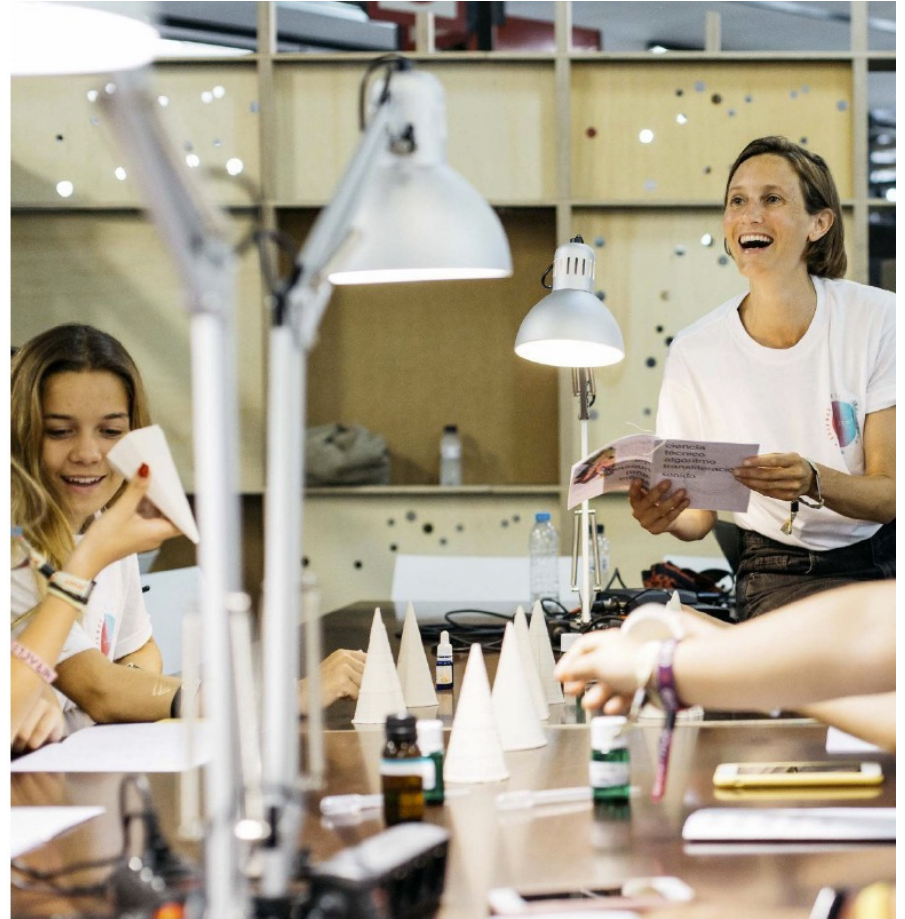
No sols es comunica quan es parla o s'escriu. És crucial considerar la incidència que té el llenguatge visual i el disseny en la configuració de la nostra realitat. Les imatges, vídeos i altres elements visuals, com signes gràfics, icones i il·lustracions, exerceixen un paper fonamental en la transmissió d'informació, però el seu impacte va més enllà de la simple representació visual. En encarnar visualment la **diversitat en termes de gènere, localització geogràfica, nivell educatiu, ideologies, capacitats físiques i mentals, entre altres aspectes, garantim que la informació sigui inclusiva i accessible per a totes les persones.** D'aquesta manera, estarem reconeixent i valorant la pluralitat d'experiències, perspectives i identitats presents en la nostra comunitat i possibilitant la creació d'un entorn més enriquidor i la construcció de relacions més significatives amb la diversa comunitat d'Elisava i la societat en general.

Seguidament, es proposen algunes directrius senzilles i estratègiques a tenir en compte per garantir una representació equitativa i diversa en l'ús d'imatges i altres elements gràfics i audiovisuals per a les plataformes de comunicació d'Elisava.

3.1 Inclusivitat i positivitat: visibilitzar les dones i altres subjectes no hegemònics

Hem de promoure **imatges positives de dones i persones de diverses identitats de gènere com a participants actives en l'àmbit del disseny i l'enginyeria**. Això implica mostrar, per exemple, **dones i persones d'identitats diverses en rols de lideratge i responsabilitat** dins de la comunitat Elisava, treballant en projectes, col·laborant en equips multidisciplinaris i participant en esdeveniments i conferències.

També hem de destacar la **participació activa d'homes en rols no tradicionals** i promoure una representació equitativa en àmbits tradicionalment feminitzats, com a cuidadors o àrees relacionades amb la sensibilitat. Tot això contribuirà a desafiar els estereotips de gènere i fomentar una cultura d'igualtat i diversitat a l'escola i les seves plataformes.



3.2 Disseny accessible: elements gràfics amb mirada inclusiva

Hem d'evitar l'ús d'elements gràfics, icones i il·lustracions que reforcen **estereotips sexistes, etnocentristes o capacitistes: la funció dels símbols és comunicar de manera universal**. Per a això, seria necessari desenvolupar i optar per un conjunt d'elements gràfics i icones (senyalística de l'escola, per exemple) amb mirada feminista i inclusiva que plasmin la diversitat de les persones i fomentin la igualtat de gènere, i que evitin una interpretació androcentrista. Aquests elements gràfics poden posar-se, a més, a disposició de la comunitat i l'alumnat d'Elisava per al seu ús en projectes i comunicacions.

D'altra banda, és convenient tenir en compte els **principis del disseny accessible**. Encara que els colors no tenen gènere, cal evitar les **associacions estereotipades**, com, per exemple, el rosa amb dona i blau amb home, i optar per una **selecció de colors inclusius**, així com la **consideració del contrast i la llegibilitat del contingut per a persones amb discapacitat visual**.

També hem de parar esment a la selecció de **tipografies llegibles i accessibles**, evitant fonts massa ornamentades, i garantint una adequada **organització i estructuració de la informació visual per facilitar la comprensió** per part de persones amb diversitat cognitiva o discapacitats d'aprenentatge.



3.3 Comunicació empàtica multiplataforma i multiformat

Des d'Elisava, hem de promoure que la nostra comunicació sigui accessible i comprensible per a tota la comunitat.

En el contingut audiovisual, és necessari **proporcionar subtítols i descripcions alternatives de les imatges i gràfics (alt text) per a persones amb discapacitat visual i auditiva**, i emprar un **llenguatge clar i textos llegibles** en tots els formats.

Així mateix, és fonamental mantenir una bona **accessibilitat web** a través de l'ús d'etiquetes apropiades en les imatges, el disseny d'una **navegació clara i estructurada** i la **possibilitat d'ajustar la grandària del text** i fins i tot la implementació de **versió a lectura fàcil** en la web.



3.4 Evitar la violència simbòlica del llenguatge en imatges

En fer o seleccionar imatges per a les diferents comunicacions d'Elisava, hem **d'evitar la reproducció d'estereotips i rols de gènere tradicionals, les relacions de poder desiguals entre homes i dones, així com biaixos de classe o origen ètnic.**

A més, hem d'evitar les imatges en les quals les dones es vegin subordinades o vinculades exclusivament als homes (del braç d'un home, darrere d'homes en una presentació, etc.) i assegurar-nos de **representar-les com a protagonistes en la imatge.**

És fonamental, per tant, **representar les dones de manera respectuosa i evitar-ne també la cossificació o hipersexualització.**



3.5 Evitar la jerarquizació d'imatges i destacar la diversitat

Totes les **imatges** que utilitzem en els diferents canals de comunicació han de mostrar les persones amb **perspectiva interseccional: diversitat física, funcional i d'edat, igual que un equilibri en la visibilització de gèneres i orientacions sexuals.**

Hem d'**evitar imatges que fragmentin el cos de les dones o perpetuïn estereotips de bellesa** (com cossos alts i prims) i, per contra, promoure la diversitat de cossos.

D'igual manera, s'ha de **promoure la representació de persones de minories ètniques o d'origen migrant**, per reflectir la diversitat de la comunitat d'Elisava.



5. Comunicació oral inclusiva

A diferència del llenguatge escrit, la comunicació oral es basa en l'ús de paraules, to de veu, gestos i expressions facials per transmetre missatges. Per tant, és necessari adaptar les nostres habilitats comunicatives, amb la finalitat de garantir que totes les persones se sentin incloses i respectades en els contextos de parla.

En incorporar de manera freqüent els enfocaments no sexistes i la visibilització de les dones i altres identitats en el llenguatge escrit, estarem **fomentant la creació d'hàbits lingüístics que, a poc a poc, es reflectiran en la comunicació oral més espontània.**

En aquest punt de la guia, s'inclouen algunes recomanacions generals de com aplicar la comunicació oral inclusiva. Si bé moltes de les recomanacions presentades en la guia s'apliquen tant al discurs oral com a l'escrit, cal tenir en compte algunes consideracions específiques per al llenguatge igualitari en la comunicació oral.

- Quan ens dirigim al públic, és necessari evitar l'ús del masculí genèric per defecte i sempre donar visibilitat al femení o utilitzar expressions inclusives neutres que abastin tots dos gèneres. Per exemple, podem utilitzar **“totes i tots”**, **“totes les persones”** o **“tothom”**.
- És important utilitzar **paraules neutres o abstractes que evitin estereotips sexistes** arrelats en l'androcentrisme, com assumir rols o característiques basades en el gènere d'una persona, i evitar expressions com “aquesta il·lustració és molt femenina o masculina”.
- Cal anar amb compte de no repetir constantment paraules com “un” i **evitar l'ús continu d'adverbis amb marques de gènere**, com “molts”. Per exemple, en lloc de dir *“un estudiant ha de tenir habilitats tècniques”* o *“molts enginyers han contribuït a aquest projecte”*, podem dir **“l'alumnat ha de tenir habilitats tècniques”** i **“una varietat de persones especialitzades en enginyeria han contribuït a aquest projecte”**.
- A més de les paraules, el **llenguatge corporal** pot transmetre missatges inclusius. És important mantenir una postura oberta i receptiva, evitar gestos que puguin ser ofensius o excloents, i tenir en compte les expressions facials per reflectir empatia i respecte cap a totes les persones presents.
- La comunicació inclusiva implica, també, una **escolta activa i respectuosa** cap a les opinions i perspectives de les altres persones. És important donar espai a totes les veus, permetre que les persones s'expressin sense interrupcions i mostrar interès genuí en el que diuen.
- El **to de veu** que usem pot influir en com es percep el missatge. És fonamental emprar un to adequat, evitant un to condescendent o agressiu. També podem fer èmfasi en paraules o frases importants per destacar la importància d'uns certs conceptes.
- És convenient l'**ús d'exemples i casos d'estudi que siguin diversos** i que incloguin diferents gèneres i experiències. Això ajuda al fet que totes les persones se sentin representades i reforça la idea de diversitat i inclusió.

Bibliografia i recursos

Guia de comunicació inclusiva per construir un món més igualitari. Ajuntament de Barcelona
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/quialnclusiva-es.pdf>

Fundeu (La Fundación del Español Urgente), 2019
www.fundeu.es/lenguaie-inclusivo/index.html

Guía de comunicación inclusiva, Prodigioso Volcán, 2021
https://www.prodigiosovolcan.com/wp-content/uploads/2019/06/Guia_comunicacion_inclusiva.pdf

Guía de comunicación inclusiva, Modii, 2021
https://modii.org/wp-content/uploads/2021/10/GCI-lenguaievisual-Editada08_10-2.pdf
<https://modii.org/guia-lenguaie-visual/>

Guia d'ús no sexista del llenguatge. 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge. Ajuntament de Barcelona
barcelona.cat/guia-llenquatge-no-sexista

Comunicació inclusiva. ECOS de transformació, eines per a l'economia social i solidària, 2019
<https://apostrof.coop/wp-content/uploads/2020/02/guia-de-comunicacio-inclusiva-assessorament.pdf>

Llenguatge per la igualtat. Guia general. Govern de les Illes Balears. Institut Balear de la Dona
https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297560_llenguatge-per-la-igualtat-guia-general.pdf

Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona.
<https://www.uab.cat/doc/llenquatge>

Manual de estilo para una comunicación inclusiva y no sexista, Ecologista en Acción
<https://www.ecologistasenaccion.org/wp-content/uploads/2020/03/documento-lenguaie-inclusivo.pdf>

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones, 2017. Ajuntament de Barcelona
<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/ispui/handle/11703/116576>

Guia de llenguatge no sexista, Institut Català de Finances, Generalitat de Catalunya
https://www.icf.cat/web/ content/pdf/2021_Guia-de-llenquatge-no-sexista-ICF.pdf