

Guia de Comunicació Inclusiva

Fundació i2CAT

Setembre 2026

i2CAT

Plaça de Pau Vila, 1
Palau de Mar Building, Sector B - 1st Floor
08039 Barcelona

i2cat^R



Continguts

1.	Presentació.....	3
2.	El sexisme en el llenguatge.....	3
2.1.	El llenguatge com a transmissor de valors.....	3
2.2.	Què és el sexisme lingüístic?.....	4
2.3.	Què és el llenguatge no igualitari?	4
2.4.	El llenguatge com a instrument de canvi	6
3.	Direcció del sexisme: Manifestacions	7
3.1.	Llenguatge textual	7
3.2.	Llenguatge no textual.....	12
4.	Recursos per superar el sexisme lingüístic	17
4.1.	Recursos d'evitació.....	17
4.1.1.	Ús de noms genèrics, col·lectius i abstractes	17
4.1.2.	Perífrasis i canvis en la redacció:.....	19
4.1.3.	Tractament de vós	21
5.	Contextos particulars	26
5.1.	Mitjans impresos	26
5.1.1.	Textos tancats	26
5.1.2.	Textos oberts	28
5.2.	Entorns Digitals: Pàgines Web	29
5.2.1.	Indicadors per l'avaluació del grau de sexisme en els continguts web	29
5.2.2.	Elements potencialment transmissors de sexismes	30
6.	Marc Normatiu.....	33
6.1.	Catalunya.....	33
6.2.	Estat Espanyol.....	34
6.3.	Marc Comunitari Europeu	35
6.4.	Marc Internacional.....	35

1. Presentació

Fundació i2CAT és una entitat compromesa amb la igualtat efectiva en l'entorn laboral. Dins de l'àmbit de Comunicació del seu Pla d'Igualtat d'Oportunitats es proposa assegurar una imatge institucional justa, equitativa i lliure de discriminació.

D'acord amb aquest compromís, s'edita aquesta Guia d'ús no sexista del llenguatge amb la voluntat de ser una eina àgil de treball per a tot el personal de l'entitat, que permeti enfortir la pràctica igualitària en tots els àmbits comunicatius i ofereixi solucions als dubtes que es puguin generar en la pràctica laboral quotidiana.

2. El sexisme en el llenguatge

"El llenguatge no és neutre, sinó performatiu, i contribueix a sostenir estructures de desigualtat"

Judith Butler

Gender Trouble:

Feminism and the Subversion of Identity (1990)

2.1. El llenguatge com a transmissor de valors

El llenguatge reflecteix el sistema de pensament col·lectiu i amb aquest es transmet una gran part de la forma de pensar, sentir i actuar de cada societat. És evident que no creixem (i per tant no aprenem a parlar) en un context lliure de prejudicis. D'aquesta manera, la utilització de la llengua no és neutra i reflecteix no només les relacions de gènere i la posició de les dones en la societat, sinó també la invisibilització històrica de les identitats de gènere diverses i la complexitat dels diferents eixos identitaris que conflueixen en cada persona.

La nostra societat procedeix d'una tradició patriarcal i, com a conseqüència, sexista, androcèntrica i cis-heteronormativa.

- És sexista perquè adjudica diferents rols a les persones depenent del seu sexe o gènere i no de les seves capacitats o valors personals.
- És androcèntrica i cis-heteronormativa perquè pren el masculí, cisgènere i heterosexual com el model universal que cal imitar: l'home normatiu és considerat el subjecte de referència indispensable, mentre que les dones, les persones trans* i les identitats no binàries queden relegades a una posició de subordinació, dependència o directament d'exclusió formal del discurs.

Malgrat que el paper de les dones i el reconeixement de la diversitat LGTBI+ han experimentat darrerament profundes transformacions, els missatges de la comunicació institucional i científica sovint continuen petrificats en una rigidesa binària. Aquests usos reforcen els rols tradicionals i la cis-heteronormativitat, donant una imatge de les persones d'acord amb reduccionismes de gènere i no amb les seves capacitats i aptituds, les quals són intrínseques a tots els éssers humans.

Des d'una òptica interseccional, el llenguatge no igualitari esdevé encara més punyent quan ignora que el gènere interactua de manera simultània amb eixos com l'edat, l'origen, el color de pell, la classe social o la diversitat funcional. Per tant, transformar la llengua implica desarticular aquest subjecte universal masculí i blanc per obrir pas a un relat plural on cap d'aquests eixos es jeraritzi per sobre dels altres

2.2. Què és el sexisme lingüístic?

El sexisme és l'assignació de valors, capacitats i rols diferents a homes i dones d'acord amb el seu sexe, desvalorant el que fan les dones davant el que fan els homes. Victòria Sau (escriptora, psicòloga i activista política feminista) destaca que el sexisme pot abastar tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes, i que el llenguatge en representa un bon exemple.

La relació entre llenguatge i sexe pot concebre's en dos sentits:

- Sexisme social: pel que fa a l'ús de la llengua condicionat per la identitat sexual de qui parla. Per exemple, està mal vist que les dones parlin amb paraules gruixudes i en canvi els homes no.
- Sexisme lingüístic: pel que fa al tractament discriminatori de les dones en el discurs o en determinades construccions o missatges, ja sigui per les paraules utilitzades o per la manera de construir la frase.

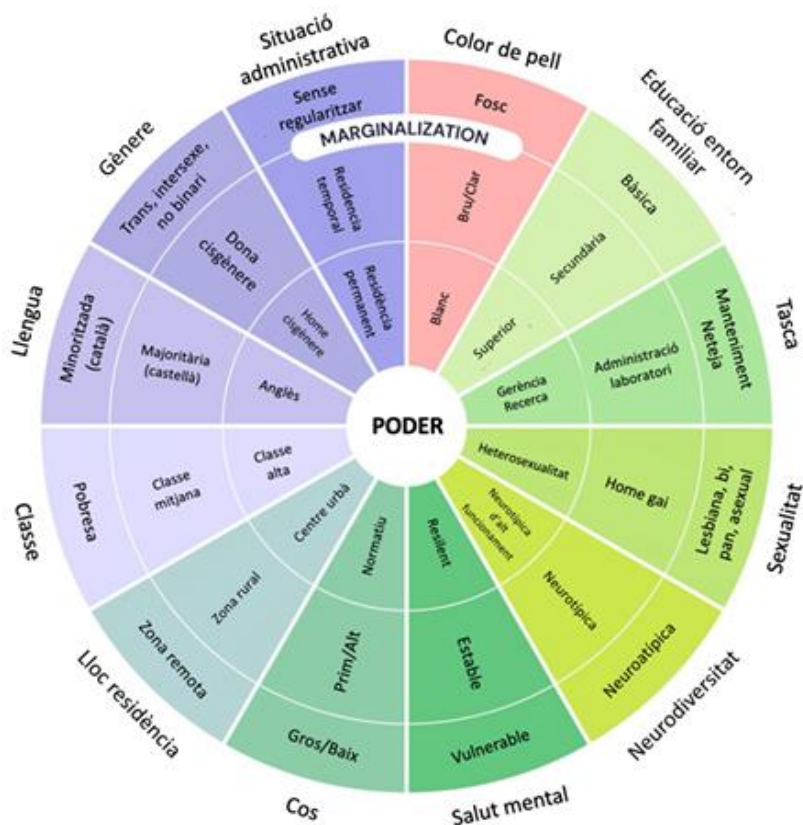
D'aquesta manera, el que entenem per sexisme lingüístic és l'ús discriminatori que es fa del llenguatge per raó de sexe. Però cal no oblidar que és l'ús del llenguatge el que pot ser sexista, en les paraules o estructures que escollim, i no el llenguatge en si mateix.

2.3. Què és el llenguatge no igualitari?

El llenguatge és un vehicle de transmissió de valors socials que construeix activament la realitat organitzacional, l'àmbit acadèmic i els espais de recerca. En aquest sentit, el llenguatge no igualitari es defineix com aquell que utilitza el sistema lingüístic per perpetuar estructures de poder asimètriques, convertint una determinada identitat en la norma universal i invisible, i relegant la resta a la categoria de desviació o excepció. Aquesta asimetria es veu agreujada per la rigidesa binària de les llengües romàniques, com el català o el castellà, que sovint imposa barreres d'expressió i de reconeixement formal per a les persones que no s'identifiquen estrictament dins la dicotomia home/dona. Comprendre el sexisme lingüístic i l'androcentrisme és, per tant, el primer pas per erradicar la discriminació i fomentar un entorn de treball segur, inclusiu i respectuós.

Fonaments teòrics i interseccionalitat: Des d'una perspectiva sociolingüística i de gènere, la llengua no actua com un mer espai de descripció objectiva, sinó com un dispositiu performatiu que sosté o transforma les relacions socials. Tot i que històricament les anàlisis sobre el sexisme verbal s'han focalitzat de manera aïllada en el binarisme de gènere, l'avenç cap a una comunicació plural exigeix incorporar **la teoria de la interseccionalitat**, concepte formulat per la jurista [Kimberlé Crenshaw](#).

Aquest enfocament metodològic reconeix que les opressions i les discriminacions sistèmiques no operen com a compartiments estancs. Una persona es canònica o potencialment definible per múltiples eixos simultanis: l'edat, l'orientació sexual i afectiva, el color de pell, la classe social, la religió, la llengua, l'origen o les capacitats físiques i intel·lectuals. Les persones no ens definim únicament per un d'aquests eixos de manera aïllada (com a exclusivament rics, racialitzats o homosexuals); som el fruit d'una combinació específica, plural i única que ens situa en el món.



Roda de la interseccionalitat. Adaptada de Duckworth (2020).

Per aconseguir ser una institució realment igualitària, aquests eixos identitaris mai s'han de jerarquitzar els uns per sobre dels altres. Quan el discurs institucional emet missatges androcèntrics, s'estableix de manera implícita un subjecte de referència universal — tradicionalment l'home, blanc, adult i neurotípic—, fet que provoca una doble implicació teòrica: d'una banda, l'aniquilació simbòlica i la pèrdua de pertinença de les dones, les identitats trans* i les persones no binàries; de l'altra, l'esborrat de tota la complexitat i pluralitat de la societat contemporània.

Dins del camp de la investigació en Tecnologies Digitals Avançades (TDA), resulta imprescindible analitzar aquest fenomen des d'una òptica transversal. En el context del desenvolupament tecnològic, i molt especialment en l'àmbit de la intel·ligència artificial, perpetuar el masculí com a calaix de sastre o pseudogenèric no és una opció neutra, sinó que valida acadèmicament la premissa que el subjecte universal és masculí.

Aquesta pràctica es tradueix directament en biaixos algorítmics (com els errors de segmentació o indexació detectats en models de visió per computador o de reconeixement de veu), on les característiques d'aquelles persones que s'allunyen del patró normatiu queden excloses o mal classificades pels sistemes digitals. Un llenguatge no igualitari invisibilitza que les necessitats, les limitacions i els èxits dels usuaris de la tecnologia estan completament travessats per aquesta xarxa interseccional.

Per tant, aplicar estratègies de respecte i visibilitat lingüística en la recollida de dades, el disseny d'algorismes, la redacció de propostes per a convocatòries com en la transferència dels resultats obtinguts és fonamental per garantir els drets de tot el personal de l'organització i de l'ecosistema d'investigació de base tecnològica.

2.4. El llenguatge com a instrument de canvi

El llenguatge no és un mer instrument passiu de descripció de la realitat, sinó una estructura viva que la construeix, la modela i distribueix visibilitat en els espais de recerca, de treball i del nostre dia a dia.

Modificar deliberadament els nostres usos lingüístics és una acció directa per subvertir els relats androcèntrics i cis-heteronormatius, transformant progressivament el nostre concepte del món. En un entorn d'alta especialització com les Tecnologies Digitals Avançades (TDA), assumir que la llengua evoluciona és un pas ineludible per garantir la dignitat i el reconeixement formal de les dones i de tot el col·lectiu LGTBI+.

Per aconseguir el canvi, és necessari tenir en compte aquestes premisses:

1. **Assumir la inclusió de gènere i de la diversitat sexual com a prioritat:** Considerar un requisit normatiu i de convivència que es faci un ús no sexista i no heteronormatiu del llenguatge en qualsevol canal de comunicació institucional, digital o científic.
2. **Distingir la inclusió de la mera "correcció política":** No s'ha de confondre el llenguatge inclusiu amb el discurs políticament correcte, el qual sovint utilitza el silenci o l'eufemisme per amagar realitats complexes. El llenguatge transformador busca exactament el contrari: treure a la llum l'existència de les dones, de les persones trans* i de les identitats no binàries, garantint la seva agència i el seu dret a existir en el discurs oficial.
3. **Superar les resistències basades en l'economia lingüística:** Rebutjar les inèrcies i crítiques iròniques que intenten ridiculitzar les fórmules inclusives sota el pretext de la fluïdesa verbal. L'ús exclusiu del masculí genèric i de pressuposicions cis-heterosexuals és el llegat naturalitzat d'un model patriarcal excloent que ha quedat petrificat en uns usos gramaticals que actualment no tenen justificació.
4. **Optimitzar el coneixement del codi lingüístic:** Millorar el domini de tot el ventall de possibilitats gramaticals i sintàctiques que ofereix la llengua catalana. Com més gran és el domini de la llengua, de més recursos neutres es disposa (com noms col·lectius, abstractes o estructures impersonals) per evitar l'androcentrisme i el binarisme sense carregar ni fer feixuga la lectura dels documents.

3. Direcció del sexisme: Manifestacions

«Cada dia construïm el món on vivim d'acord amb aquestes regles fetes per homes. Seleccionem, raonem i interpretem el flux d'esdeveniments en un intent de donar sentit a la vida i pocs de nosaltres sospitem com de ben atrinxerades i d'arbitràries són aquestes normes. Les imposem sobre el món de forma que el que veiem es conforma amb el que se'ns ha dit que havíem de veure. I un dels factors crucials de la nostra construcció d'aquesta realitat és el llenguatge».

Dale Spender

Man made language (1980)

Per corregir el sexisme i el llenguatge exclusor, primer de tot hem de saber detectar-los. Una manera d'advertir el binarisme consisteix a aplicar l'anomenada regla de la inversió, que consisteix a substituir la paraula dubtosa per la seva corresponent en el gènere oposat. Si la frase que en resulta és inadequada, llavors l'enunciat original era sexista.

Així mateix, per detectar la cis-heteronormativitat, cal revisar si els missatges pressuposen l'heterosexualitat o la identitat cisgènere com a úniques opcions vàlides. Tot seguit, s'identifiquen els usos lingüístics i gràfics més freqüents que donen lloc a la discriminació, l'asimetria i la invisibilització de les dones, així com de les identitats trans*, no binàries i del col·lectiu LGTBI+.

3.1. Llenguatge textual

El llenguatge textual (oral i escrit) ha estat històricament estructurat sota un prisma androcèntric i cis-heteronormatiu. Això es tradueix en dues realitats discriminatòries principals: d'una banda, la invisibilització de les dones a través de l'ús sistemàtic del masculí genèric; d'una altra, l'exclusió sistemàtica de les persones que divergeixen de la norma heterosexual o de la premissa binària de gènere (home/dona). En aquest apartat s'analitzen les principals manifestacions d'aquestes exclusions en els textos i documents institucionals.

3.1.1 Ús sistemàtic del masculí com a genèric

Explicació

El masculí és el gènere no marcat i té un doble valor d'ús:

- Valor específic: el que li és propi en marcar el gènere al qual fa referència (el masculí).
- Valor genèric: el masculí és extensiu al femení i s'engloben tots dos gèneres. Davant d'aquest doble valor del masculí, el femení només té valor específic,

	és a dir, únicament s'emptra en referència a les dones (sentit restrictiu). Cal vigilar amb els falsos genèrics com ara home per a referir-se a tota la humanitat. En l'àmbit acadèmic i de la recerca, el seu abús contribueix a perpetuar l'invisibilització de les dones en la ciència i tecnologia. Per tant, fent un mal ús es perpetuen les creences androcèntriques sobre la producció de coneixement.
Exemples	Ell és un informàtic excel·lent (a) Els alumnes de l'escola (b) Tots els nens (b) Els investigadors (b)
Conseqüències	• Invisibilització i exclusió de les dones en tots els àmbits de l'activitat humana • Categorització en rols • Restricció del valor femení • Creació d'ambigüitats i confusions en el contingut dels missatges • Reforç del binarisme i l'exclusió I per tant: • Preeminència del masculí • Infravaloració del femení • Invisibilització d'altres col·lectius no binaris

3.1.2 Duals aparents i mots semànticament ocupats

Explicació	Els duals aparents són parelles de paraules que adquireixen significats diferents segons el sexe al que es refereixin. En aquests casos, quasi sempre la paraula femenina està carregada de significat pejoratiu. En la denominació dels oficis, sovint trobem la forma femenina semànticament ocupada per una adjectivació (crítica, tècnica).
Exemples	Secretari (designa un alt càrrec) / Secretària (realitza funcions administratives) Home públic (ciutadà) / Dona pública (prostituta) Individu (persona anònima) / Indivídua (persona no grata) Senyor (rang social o persona adulta) / Senyora (dona casada) Ell treballa com a crític d'art / Ella treballa com a crítica d'art / És una qüestió crítica
Conseqüències	• Desvaloració de les dones • Relació de dependència

3.1.3 Asimetria en les fórmules de tractament

Explicació	Es produeix quan les formes de tractament i cortesia presenten les dones en relació de dependència respecte de l'home o en un nivell jeràrquic inferior. a) En nom i cognoms Freqüentment, quan s'anomena a un home es fa mitjançant el cognom, mentre que si es tracta d'una dona es sol emprar o bé el nom de pila precedit d'una fórmula de tractament —senyora o senyoreta—, o bé el nom i el cognom. b) Fórmules de tractament exclusivament en masculí En els documents administratius de caire obert és habitual trobar les fórmules de tractament exclusivament en masculí, tot i que poden ser complimentats tant per dones com per homes. c) Relacions de dependència Es produeix quan les formes de tractament i cortesia presenten les dones en relació de dependència respecte de l'home o la infantilitzen mitjançant un diminutiu.
Exemples	El Sr. Rius i la Srta. Marta Badia (a) Benvolgut empleat; En, N'; Signatura de l'interessat (b) Els socis Ramon Rius i la seva dona (c, dependència) Senyor / senyoreta (c, infantilisme)
Conseqüències	• Invisibilització de les dones • Subordinació de les dones

3.1.4 Asimetria en el discurs

Explicació	Consisteix en donar diferents tractaments a cada sexe. Pot donar origen a aquest seguit de fenòmens lingüístics: a) Salt semàntic Està relacionat amb l'ús del masculí com a genèric. Es produeix quan s'utilitza un mot masculí aparentment genèric (o real) i en un punt més avançat del discurs es repeteix el mot masculí utilitzant el seu valor específic. b) Asimetria en la denominació Es produeix quan en un discurs les dones són anomenades per la seva condició sexual, mentre que els homes són anomenats per la seva posició social. c) Aposicions redundants Es destaca la condició sexuada de les dones per sobre d'altres qualitats que són més pertinents. d) Tractament heterogeni És un error molt freqüent en documents administratius utilitzar la doble barra en un terme i acte seguit no fer-ho en un altre que, d'aquesta manera, pot ser interpretat com a un masculí específic.
Exemples	A tots els nens de l'escola els encanta el pati, tot i que s'observen diferències entre

	nenes i nens. Elles prefereixen el sorral, mentre que ells tenen més tendència als gronxadors. (a) S'han presentat a la convocatòria dos directors i tres dones (b) Les dones treballadores poden demanar baixa de maternitat (c) En/na ____ del departament ____ comunica al seu responsable immediat... (d)
Conseqüències	• Es minimitzen o desqualifiquen les qüestions de les dones • La condició sexuada de les dones es converteix en la seva principal identitat, substituint el seu estatus social o professional • Ambigüitats en la interpretació del discurs

3.1.5 Oficis, professions i càrrecs de responsabilitat

Explicació	El lèxic que fa referència als oficis, professions i càrrecs de responsabilitat té encara una forta connotació sexista i no es feminitza, ja que en molts casos es segueix fent referència a la divisió sexual tradicional que durant segles s'ha estat utilitzant. En alguns casos, només s'utilitza la forma femenina per designar treballs jeràrquicament inferiors i tradicionalment units als papers assignats a les dones.
Exemples	Advocat; bomber; degà; metge; mosso d'esquadra; notari; poeta; jutge Infermera; llevadora; hostessa; secretària
Conseqüències	• Reforç estereotipat del gènere • Invisibilització de les dones que accedeixen a alguns càrrecs o oficis • Reserva del masculí per a activitats de prestigi

3.1.6. Pressuposició d'heterosexualitat i binarisme en el redactat (Cis-heteronormativitat textual)

Explicació	Es produeix quan en la redacció de normatives, clàusules contractuals, convenis, formularis o comunicacions internes es pressuposa de manera unívoca que totes les persones de l'organització són cisgènere i homosexuals. Aquest biaix es manifesta en l'ús de fórmules que només reconeixen el model de família tradicional (home-dona) o que en la recollida de dades forcen a la plantilla a encaixar estrictament en la dicotomia home/dona, invisibilitzant la diversitat de relacions, estructures familiars i identitats.
Exemples	• Els treballadors podran gaudir de permís retribuït per l'assistència de la seva dona a les consultes mèdiques de ginecologia o obstetrícia. • En cas de matrimoni, s'haurà de presentar el certificat que n'acrediti la unió amb el cònjuge del sexe oposat per rebre el complement. • Formularis o perfils de l'intranet on les opcions de recollida d'informació es limiten de manera obligatòria a: "Sexe/Gènere: [] Home / [] Dona".

	• Enquestes de clima laboral o formularis de beneficis socials on s'utilitzen enunciats com: "Nom del pare i de la mare dels fills a càrrec".
Conseqüències	• Exclusió jurídica i administrativa: Es deixa fora del marc normatiu o de la protecció interna de l'entitat les noves estructures familiars (famílies homoparentals, homomaternals, monomarentals, etc.). • Desprotecció i vulnerabilitat: Obliga la persona treballadora a haver de justificar de manera explícita la seva orientació sexual o relació ("sortir de l'armari") davant dels departaments de gestió de talent per poder reclamar un dret que el text escrit ha obviat o restringit. • Barreres d'identificació: Es generen entorns digitals o burocràtics hostils que neguen l'existència de les persones no binàries en no oferir alternatives neutres en els sistemes de registre o bases de dades de l'organització.

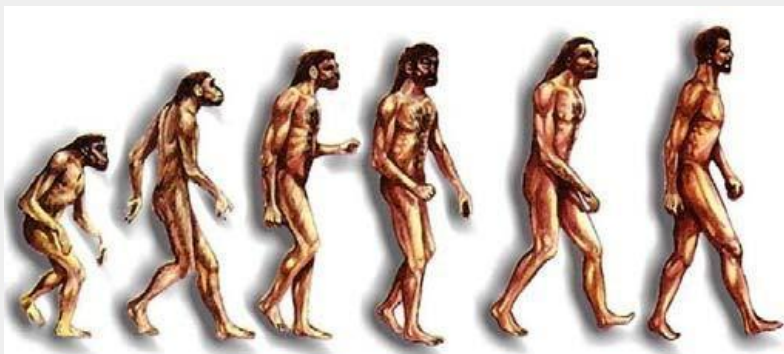
3.1.7. Desconeixement o negació de la identitat i expressió de gènere (Misgendering textual)

Explicació	Consisteix en l'ús de noms, pronoms, concordances de gènere o tractaments formals que no es corresponen amb la identitat de gènere sentida i expressada per la persona (especialment cap a persones trans* o no binàries). Aquest fenomen es genera tant per la resistència a utilitzar noves fórmules lingüístiques inclusives com per l'aplicació automatitzada o rígida del gènere i el nom assignats en néixer en la documentació institucional, ignorant el dret a l'autodeterminació de la identitat.
Exemples	• Dirigir-se o fer referència a una treballadora trans* en gènere masculí en correus electrònics, actes o reunions, o utilitzar el seu nom legal anterior (deadnaming). • Utilitzar de manera sistemàtica fórmules binàries tancades que obliguen a la tria ("Benvolguts/des", "el/la sol·licitant") quan una persona de l'organització ha sol·licitat expressament un tractament neutre o demana no ser catalogada sota cap d'aquests dos pols. • Redactar comunicacions formals adreçades a una persona concreta utilitzant el masculí genèric ("Vostè ha estat seleccionat...") tot i conèixer que la seva identitat de gènere és femenina o no binària.
Conseqüències	• Vulneració de la dignitat: Es nega i se invalida el dret fonamental a la pròpia identitat i al reconeixement formal dins de l'entorn laboral, la qual cosa pot constituir una forma de violència verbal o institucional. • Malestar i estrès ambiental: Es generen situacions d'ansietat, incomprensió o aïllament per a la persona afectada, construint un entorn de treball hostil que dificulta el seu desenvolupament professional. • Pèrdua de rigor organitzatiu: Es transmet una imatge institucional desactualitzada i poc compromesa amb la gestió i retenció del talent divers, contradient els valors de responsabilitat social i equitat de l'entitat.

3.2. Llenguatge no textual

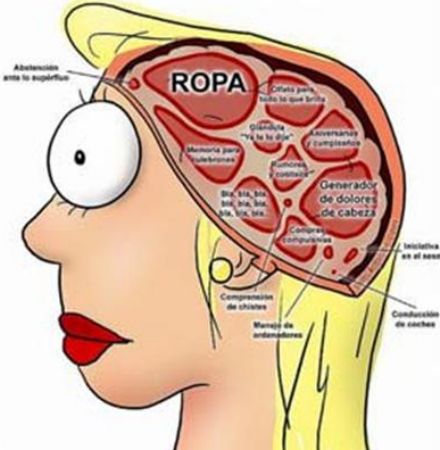
Moltes vegades, els elements no textuals (imatges, il·lustracions, gràfics o recursos audiovisuals) actuen com a dispositius performatius que reproduïxen estructures de desigualtat. En la comunicació visual, és freqüent trobar situacions que perpetuen un model social sexista, cis-heteronormatiu i rígidament binari. Com a conseqüència, s'emeten missatges que no només encasellen homes i dones en rols estereotipats, sinó que discriminen de forma directa la diversitat sexual i afectiva (col·lectiu LGTBI+) i invaliden o exclouen de l'espai institucional les persones trans* i les identitats no binàries.

3.2.1 Invisibilització de les dones

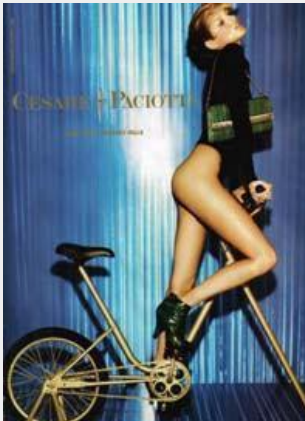
Explicació	Les dones no solen aparèixer en les imatges que fan referència a grups mixtes, a àmbits intel·lectuals, partícips de fites socials, etc.
Exemples	
Conseqüències	• Subordinació de les dones com a objecte passiu o dependent • Desvaloració de les dones al ser considerades inferiors

3.2.2 Reforç d'estereotips i rols de gènere

Explicació	Utilització de les característiques, qualitats o trets que defineixen a dones i a homes de manera estereotipada. S'atribueix a dones i homes rols molt tipificats segons el gènere, limitant espais, expectatives i possibilitats.
------------	---

Exemples	 
Conseqüències	Es consolida un sistema social dividit en models diferenciats a nivell sexual: figures dolentes o bones, covardes o valentes, lletges o maques, dèbils o fortes, etc.

3.2.3 El cos de les dones com a objecte sexual

Explicació	Es presenta el cos de les dones com a element decoratiu i de disseny sexual, moltes vegades sense tenir cap relació amb el producte o servei que s'ofereix.
Exemples	 
Conseqüències	- Subordinació de les dones - Ús del seu cos com a producte - Se les tracta com a una propietat de l'home

3.2.4 El Insult a les dones

Explicació	Apareixen parodiades o fent les seves tasques habituals segons els rols de gènere.
------------	--

Exemples	
Conseqüències	• Desvaloració de l'àmbit domèstic • Menyspreu de les dones • Baixa autoestima de les dones quan realitzen aquestes tasques

3.2.5 Victimització de les dones

Explicació	Apareixen com a objecte dels homes i en situació de submissió.
Exemples	
Conseqüències	• Violència directa o indirecta • Subordinació de les dones

3.2.6 Invisibilització de la diversitat sexual i de gènere (Cis-heteronormativitat)

Explicació	Les imatges institucionals, promocionals o de bancs de fotos reproduïxen de manera sistemàtica i exclusiva parelles, famílies o entorns formats per persones cisgènere i heterossexuals. S'assumeix la identitat cis-hetero com a l'única norma universal existent, esborrant qualsevol altra realitat
------------	--

Exemples	
Conseqüències	• Eliminació simbòlica i pèrdua de pertinença de les persones del col·lectiu LGTBI+ en l'espai institucional. • Perpetuació de la idea que les identitats diverses són "anomalies", excepcions o realitats alienes a la normalitat de l'organització.

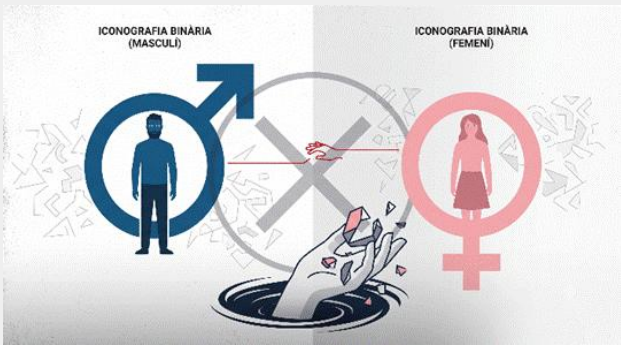
3.2.7 Reforç d'estereotips basats en l'expressió de gènere (Caricaturització)

Explicació	Utilització de trets i expressions de gènere extremadament tipificats i tòpics per a representar les persones del col·lectiu, reduint la seva complexitat identitària a una simple caricatura o broma visual.
Exemples	
Conseqüències	• Es consolida un model social que ridiculitza aquells qui s'allunyen de la norma o els encasella en rols molt limitats. • Manca de referents visuals seriosos, professionals i plurals en entorns de treball o de recerca tecnològica i científica.

3.2.8 Monopolització i hipersexualització del col·lectiu LGBTBI+

Explicació	Es redueix tota la identitat de les persones del col·lectiu a la seva orientació sexual o pràctica íntima, presentant-les exclusivament en contextos festius o altament sexualitzats, desconnectant-les de qualsevol altre àmbit de la vida quotidiana (laboral, acadèmic, familiar, social).
Exemples	
Conseqüències	• Despersonalització del col·lectiu: es transmet la idea que la seva identitat es limita a l'oci i al sexe, i no a les seves capacitats, aptituds o drets laborals i humans. • Dificultat per a normalitzar la presència de persones LGBTBI+ en espais de presa de decisions o de lideratge institucional.

3.2.9 Binarisme gràfic de gènere i exclusió Trans* / No-binària

Explicació	Ús d'icones, pictogrames i senyalitzacions que divideixen l'espai i les accions de forma rígidament binària (home/dona), invisibilitzant totalment les identitats no-binàries i forçant les persones trans* a encaixar en marcs visuals discriminatoris.
Exemples	

Conseqüències

- Creació de barreres físiques i digitals de reconeixement formal per a persones que no s'identifiquen dins de la dicotomia home/dona.
- Generació d'entorns laborals o digitals insegurs, hostils o directament excloents per a la diversitat de gènere.

4. Recursos per superar el sexisme lingüístic

De tot el conjunt de propostes i recursos que es detallen a continuació, l'èxit de la solució triada vindrà determinat pel context en què s'ha d'aplicar, tenint sempre present la responsabilitat de reflectir de manera justa una societat plural, diversa i respectuosa.

Un altre factor essencial és la sensibilitat i el rigor professional. Si no és possible trobar una solució totalment natural, cal prioritzar fórmules neutres, col·lectives o despersonalitzades que evitin caure en l'heteronormativitat o en desdoblements estrictament binaris que excloguin les identitats no binàries i les realitats LGTBI+. Només com a darrer recurs, i si la claredat de la comunicació científica o tècnica ho requereix, es farà ús del masculí amb valor englobador, mirant sempre de minimitzar-ne l'impacte exclusor.

S'ha de procurar, doncs, que l'ús d'aquests recursos inclusius no generi cap ambigüitat a l'hora d'interpretar un text. Alhora, des d'una perspectiva interseccional, hem de vetllar perquè les estratègies lingüístiques s'ajustin a la normativa de la llengua i, simultàniament, garanteixin un espai de treball segur, lliure de prejudicis encreuats per raó de gènere, orientació sexual i afectiva, origen o capacitat.

4.1. Recursos d'evitació

Els recursos d'evitació tenen per objectiu estalviar la concreció del gènere de les persones implicades i evitar també haver d'utilitzar el masculí com a genèric. Són recursos especialment valuosos perquè ens permeten defugir els esquemes estrictament binaris, oferint fórmules neutres on s'inclouen de manera natural les persones no binàries i tot el col·lectiu LGTBI+. Alhora, des d'un prisma interseccional, despersonalitzar el discurs ajuda a evitar que el biaix de gènere interactui negativament amb altres eixos de diversitat com poden ser l'origen, l'edat o la diversitat funcional.

4.1.1. Ús de noms genèrics, col·lectius i abstractes

Quan fem referència a un conjunt de persones o a posicions indeterminades, és convenient utilitzar formes genèriques que ens permetin evitar qualsevol marca de gènere gramatical en la redacció. Així doncs, cal utilitzar paraules amb significat col·lectiu o abstracte, o bé solucions neutres despersonalitzades, que garanteixen que tota la plantilla se senti plenament representat sense necessitat de marcar una tria binària d'homes i dones.

Podem agrupar aquests noms en tres grans classes:

Noms generals

amistats, ciutadania, col·lectiu, comunitat, conjunt, cos, equip, gent gran, grup, humanitat, infants, gent, joventut, mainada, població, societat, veïnat.

Noms de professió o càrrec

administració, alcaldia, alumnat, assessoria, comandament, empresariat, funcionariat, gerència, personal docent, presidència, professió, professorat, servei.

Noms del món laboral o associatiu

agrupació, associació, afiliació, alumnat, assemblea, clientela, mà d'obra, massa social, militància, personal, persones associades, plantilla, proveïdoria, secretaria, usuariat, voluntariat.

Els noms genèrics són termes que, amb independència del seu gènere gramatical, fan referència a la totalitat de les persones, esdevenint una eina integradora i lliure de limitacions binàries o heteronormatives

En lloc de:

El problema de la nostra època és que els seus homes no volen ser útils sinó importants

Es proposa:

El problema de la nostra època és que les persones no volen ser útils sinó importants

Els noms col·lectius designen en singular un conjunt de persones que pertanyen a una col·lectivitat

En lloc de:

L'accés a l'educació com a dret per a tots els ciutadans

Es proposa:

L'accés a l'educació com a dret per a tota la ciutadania

Volem agrair l'esforç i la dedicació de tots els empleats

Volem agrair l'esforç i la dedicació de tota la plantilla

Les construccions metonímiques o noms abstractes s'utilitzen per al·ludir al càrrec, professió, ofici, titulació, etc. i no a la persona que el posseeix

En lloc de:

Es proposa:

els coordinadors	coordinació
els directors	direcció
els gerents	gerència
el president	presidència
els secretaris	secretaria
els tesorers	tesoreria
els vocals	vocalia

En lloc de:	Es proposa:
Sol·licitar a l cap de departament	Sol·licitar a la direcció del departament

4.1.2. Perífrasis i canvis en la redacció:

Quan no disposem de noms adients podem evitar les marques de gènere mitjançant petites modificacions en la redacció o amb l'ús de perífrasis (girs expressius). En aquests casos, cal tenir present no utilitzar una sintaxi massa recargolada que dificulti la comprensió del text

En lloc de:	Es proposa:
els administratius	el personal administratiu
els ancians els catalans els metges els polítics	la gent gran la població catalana
els mestres, professors	el cos mèdic, personal sanitari
els socis	la classe política
l'home	l'equip docent les persones associades l'ésser humà, l'espècie humana

En lloc de:	Es proposa:
Estem molt agraïts per la vostra col·laboració	Us agraïm la vostra col·laboració
Benvinguts al nou web	Us donem la benvinguda al nou web

Sovint, la marca de gènere es transmet a través de determinants, formes verbals, adjectius o pronoms que utilitzem. Això podem evitar-ho mitjançant aquests procediments:

- Desarticulació. Eliminació del determinant davant de substantius invariables

En lloc de: Els professionals del centre	Es proposa: Professionals del centre
--	--

- b) Substituir el determinant que acompanya a un substantiu invariable per un altre sense marca de gènere

En lloc de: Els residents se senten novament persones Tots estem cridats a prendre part del moment actual Es vinculin amb els membres de l'equip	Es proposa: Cada resident se sent novament persona Tothom està cridat a prendre part del moment actual Es vinculin amb qualsevol membre de l'equip
--	--

En lloc de: tot / tots un / uns algun / alguns	Es proposa: tothom, qualsevol, cadascú, ningú, part de, cap
---	---

- c) Prenominalització. Recórrer a un pronom sense marca per evitar l'ús de participis passats i presents substantivats

En lloc de: El sotasignat Els que necessitin ajuda Conversem amb els que acudeixen al centre	Es proposa: Qui signa Qui necessiti ajuda Conversem amb qui acudeix al centre
--	---

- d) Elusió del subjecte. Utilitzar diverses estructures que no modifiquen el sentit de la frase. En aquests casos el subjecte ha d'estar molt clar i sense opció a ambigüitats:

- Ús de la passiva reflexiva o oracions impersonals.

En lloc de: L'empleat haurà de complimentar les dades	Es proposa: S'hauran de complimentar les dades
---	--

- e) Ús de determinades formes personals del verb: permeten canviar el verb de la 3^a persona a la 2a del singular (tractament de vostè o tu), o a la 1a del plural

En lloc de: L'empleat haurà de complimentar les dades	Es proposa: Complimenti les dades (vostè) Complimenta les dades (tu)
---	---

Si complimentem les dades (Nosaltres)

- Ús de formes no personals del verb: infinitius i gerundis

En lloc de:	Es proposa:
--------------------	--------------------

L'empleat haurà de complimentar les dades per obtenir...	Dades a complimentar per obtenir...
--	-------------------------------------

Si l'empleat complimenta les dades obtindrà...	Complimentant les dades s'obtindrà...
--	---------------------------------------

- e) Reverbalització. Modificar la fórmula ser/estar + adjectiu/participi per tenir + substantiu

En lloc de:	Es proposa:
--------------------	--------------------

Si esteu interessats en...	Si teniu interès en...
----------------------------	------------------------

Estem segurs que hi ha moltes persones sensibilitzades	Tenim la seguretat que hi ha moltes persones sensibilitzades
--	--

Serem capaços de treballar en xarxa	Tindrem capacitat de treballar en xarxa
-------------------------------------	---

- f) Substituir els adjectius sexuats

- Per preposició + substantiu no sexuat.

En lloc de:	Es proposa:
--------------------	--------------------

Disposem de professionals qualificats en...	Disposem de professionals amb qualificació en . . .
---	---

Afiliat	Amb afiliació
---------	---------------

Trobar-se sol	Trobar-se sense companyia
---------------	---------------------------

Facultat per...	Amb facultats per...
-----------------	----------------------

- Per substantius.

En lloc de:	Es proposa:
--------------------	--------------------

Llista d'admesos i exclosos	Llista d'admissions i exclusions
-----------------------------	----------------------------------

4.1.3. Tractament de vós

Un element que cal tenir en compte és el tractament de vós, habitual en el llenguatge administratiu català. Aquest tractament té l'avantatge, respecte al de vostè, que no fa distinció de gènere.

En lloc de:

Aprofito l'avinentesa per saludar-la/lo cordialment (a vostè)

Es proposa:

Aprofito l'avinentesa per saludar-vos cordialment (a vós: dones i homes indistintament)

4.1.4 L'ús de la terminació neutra o no binària (el morfema -i)

Tot i que els recursos d'evitació (com els noms col·lectius o abstractes) són l'opció preferent per a la redacció formal i administrativa, la llengua evoluciona per respondre a la necessitat de reconèixer les persones que no s'identifiquen dins del binarisme de gènere (home/dona). Els desdoblaments tradicionals (benvolguts i benvolgudes) poden resultar excloents per a les identitats no binàries. Per aquest motiu, i com a resposta a una demanda social creixent, s'estan estenent iniciatives que promouen l'ús del morfema -i com a terminació neutra en català, per exemple: *totis*, *benvolgudis*.

L'emergència de propostes neomorfològiques no binàries en català respon a la necessitat de donar cabuda a identitats que no se situen en la dicotomia tradicional de gènere. Des d'una anàlisi filològica rigorosa, la tria de l'article neutre *lis* (en lloc de *les*) s'explica tant per la necessitat d'evitar la col·lisió homonímica amb el femení plural com per la realitat de la dialectologia catalana, concretament del bloc nord-occidental (lleidatà). Comprendre aquests fonaments permet al personal del centre aplicar els criteris d'inclusió amb un domini conscient i rigorós de la llengua.

Tot i que la redacció formal i institucional del nostre centre prioritza els recursos d'evitació (noms col·lectius i abstractes) per qüestions de claredat i rigor normatiu, reconeixem l'evolució de la llengua cap a espais més inclusius. Aquest punt aborda la implantació d'aquestes noves terminologies d'una manera respectuosa tant amb el personal de l'entitat com amb el marc acadèmic actual.

Criteris d'aplicació i recomanacions:

- **Situació normativa actual:** Cal tenir present que, hores d'ara, l'ús del morfema -i (*benvolgudis*, *totis*) no està acceptat per les institucions lingüístiques oficials del català (com l'Institut d'Estudis Catalans). Per tant, el seu ús no és d'aplicació obligatòria ni recomanable en comunicacions de caire oficial o institucional, com ara publicacions científiques, documentació administrativa i/o legal, missatges oficials a tercers parts, etc.
- **Compromís institucional i no-discriminació:** No obstant això, el nostre centre es fonamenta en el respecte ple a la identitat de gènere i a la llibertat d'expressió. Si un membre del personal investigador, tècnic o de gestió decideix fer ús d'aquesta terminació neutra a nivell

individual (en les seves comunicacions internes, signatures de correu, presentacions d'equip o xarxes socials), l'entitat respectarà la seva tria i en cap cas discriminarà, rebutjarà ni penalitzarà aquesta manera de parlar o d'escriure.

- **Contextos d'aplicació recomanats:** Es considera un recurs idoni per a la comunicació interna quotidiana, espais de treball col·laboratiu intern o quan s'interpel·li directament un grup o una persona no binària que hagi manifestat la preferència de ser anomenada d'aquesta manera.
- **Aplicació morfològica en català:** La proposta consisteix a substituir la vocal de gènere (-o / -a / -e) o els plurals (-os / -es) per la -i o -is per crear un gènere neutre gramatical.

Taula d'Exemples d'aplicació:

Fórmula tradicional / binària	Alternativa inclusiva neutra (-i)
"Benvolguts i benvolgudes companys" (Excloent per a persones NB)	"Benvolgudis companyis," (<i>Interpel·lació directament neutra</i>)
"Tots els enginyers han de lliurar el codi."	"Totis lis enginyeris han de lliurar el codi."
"Benvinguts a la nova intranet del centre."	"Us donem la benvinguda..." o "Benvingudis a la nova intranet..."
"Estem convençuts que el projecte reeixirà."	"Estem convençudis que el projecte reeixirà."

Evitació d'expressions excloents, sexistes i LGTBI-fòbiques

L'entorn de la recerca en Tecnologies Digitals Avançades (TDA) requereix un clima de col·laboració basat en el rigor científic, la claredat i el respecte mutu dins dels equips. L'ús d'expressions heretades que exclouen determinats models familiars o que empenen termes denigrants i LGTBI-fòbics compromet la seguretat psicològica del personal i rebaixa la qualitat de la nostra comunicació corporativa. Eliminar aquests biaixos —tant en els canals formals com en la interacció quotidiana— és fonamental per alinear-nos amb els valors d'igualtat i diversitat del centre.

Estratègies pràctiques:

- Adoptar un marc familiar plural en la gestió de personal i projectes: En formularis de recursos humans, bases de dades, enquestes d'usuari (UX) o comunicacions sobre conciliació laboral, cal evitar la presumpció de la família nuclear tradicional. S'han de prioritzar termes paraigua com "famílies" o "parelles".
- Erradicar de manera absoluta el lèxic degradant en l'entorn professional: Les expressions col·loquials ofensives o basades en estereotips de gènere destrueixen la cohesió de l'equip en espais com reunions o canals de Slack. Cal substituir-les per fórmules neutres o per adjectius descriptius i objectius.
- Emprar terminologia científica i respectuosa en dades i recerca: En la descripció de perfils d'usuari, recerca en biometria, salut digital o formularis de registre, s'han de bandejar els conceptes obsolets o biològicament incorrectes per a l'espècie humana. S'han d'utilitzar de manera rigorosa els termes avalats per les ciències socials i de la salut, com "persona intersexual" o "afirmació de gènere".

Fórmula a evitar o millorar	Alternativa inclusiva recomanada	Reflexió professional i corporativa
"Els pares", "pares i mares" (en la política de permisos de conciliació del centre)	"Les famílies" / "Les persones progenitores o tutores"	Hi ha moltes estructures familiars en la nostra plantilla; totes elles són famílies i tenen els mateixos drets.
"Els avis i àvies" (en el desenvolupament de tecnologies assistencials)	"La gent gran" / "Les persones grans"	Amb "avis i àvies" només ens referim a la gent gran que ha tingut descendència, limitant el perfil d'usuari.

"Mare soltera" (en les dades demogràfiques d'un estudi o fitxa de RRHH)	"Família monoparental" / "Mare"	Cal anar amb compte de no fer explícit l'estat civil només quan la persona no té parella, ja que és irrellevant.
"Que et donin pel cul" (en un context de discussió informal)	"Ves a pastar fang" / "No hi estic d'acord"	No s'ha de criminalitzar ni utilitzar com a insult una pràctica sexual generalment associada a relacions gais.
"Això és una mariconada" (durant una revisió d'una tasca en concret)	"Això és una ximpleria" / "un error de disseny"	Utilitzar "mariconada", que parteix d'un insult homòfob, és totalment inadmissible en una institució professional.
"Plores com una nena!" (en la gestió de la frustració d'un equip)	"Expressa el teu desacord tant com calgui"	Evita els estereotips sexistes i l'associació de la gestió emocional a la feblesa femenina, que generen desigualtat.
"Hermafrodita" (en bases de dades biomèdiques o disseny d'interfícies)	"Persona intersexual" / "persona amb DSD" (Diferències en el Desenvolupament Sexual)	Els cargols són hermafrodites; per designar éssers humans el terme és científicament incorrecte i estigmatitzant.
"Canvi de sexe" (en formularis de perfil d'usuari o recollida de dades)	"Operacions / Procés d'afirmació de gènere"	Les modificacions corporals que fan les persones trans no canvien el seu gènere, sinó que reafirmen la seva identitat.

5. Contextos particulars

Fundació i2CAT, com tota entitat, exerceix la seva activitat comunicativa en dos nivells: la comunicació interna i la comunicació externa. La comunicació interna és un instrument indispensable per generar confiança en l'organització i per equiparar la representació i implicació de totes les persones que la integren, sense discriminació sexual ni per raó de sexe.

D'altra banda, el llenguatge i les imatges que s'utilitzen per comunicar-se amb el públic objectiu ajuden a reflectir la seva cultura com a organització. D'aquesta manera, la forma i el contingut dels missatges emesos, internament i externament, han de transmetre el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats, l'equitat de gènere i el respecte ple a la diversitat d'orientacions sexuals i identitats que conviuen a l'organització.

A continuació, es tracten els dos canals comunicatius més utilitzats per l'entitat, tant a nivell de comunicació interna com externa: els mitjans impresos i els entorns digitals.

5.1. Mitjans impresos

En els textos amb contingut general o informatiu habitualment fem referència a persones determinades quan les anomenem. En canvi, quan les persones de qui parlem o a qui ens adreçem són indeterminades, com en el cas d'impresos, formularis o plantilles de documents, s'ha de tenir especial cura de no fer servir el masculí com a universal ni imposar estructures heteronormatives. Segons aquestes consideracions, classifiquem els textos en tancats (adreçats a persones concretes i conegudes) o oberts (adreçats a un públic plural, de gènere divers o desconegut).

Segons aquestes consideracions, classifiquem els textos en tancats, adreçats a persones concretes i conegudes, o oberts, adreçats a persones desconegudes.

5.1.1. Textos tancats

Quan la persona destinatària d'un text o la persona a qui es fa referència és una persona determinada, cal que el tractament i la redacció s'ajustin a la condició de dona o home segons convingui. Això sol passar en cartes, correu electrònic, comunicacions personals, etc.

En lloc de:	Es proposa:
Sra. Pilar Malla i Escofet, Síndic de Greuges de Barcelona	Sra. Pilar Malla i Escofet, Síndica de Greuges de Barcelona

Cal tenir en compte el gènere dels noms dels càrrecs i professions. Podem classificar els noms dels càrrecs, oficis, professions i ocupacions en variables i invariables, segons tinguin una sola forma o dues formes per a tots dos gèneres.

NOMS INVARIABLES					
-al*	Caporal	-	Ordenança	-ista	Especialista
-ant*	Corresponsal	ança	Auxiliar	-ol	Pensionista
-ent*	Fiscal	-ar	Brossaire	-ta	Recepcionista
	Aspirant	-aire	Escombriaire		Cònsol
	Fabricant	-ble	Comptable		Atleta
	Representant	-ense	Forense		Escolta
	intendent	-il	Edil		Paleta
					Terapeuta

(*) No tots els substantius acabats en –al, –ant i –ent són invariables.

(**) L'ús de noms invariables en l'àmbit professional i administratiu és un recurs clau per garantir el respecte a la intimitat de les persones de gènere no binari o trans* que prefereixen evitar la flexió binària (masculí/femení).

Aquesta taula és nova

NOMS VARIABLES		
Generalment, el femení dels substantius s'obté afegint la terminació –a al masculí o aplicant modificacions fonètiques i ortogràfiques. Tot i que aquest recurs és necessari en textos tancats per visibilitzar una persona concreta, en la redacció general i en entorns oberts es recomana prioritzar sempre l'ús d'un terme neutre, col·lectiu o d'una perífrasi per tal de superar el binarisme de gènere i incloure totes les identitats.		
Masculí	Femení	Proposta de terme neutre / col·lectiu (Evitació del binarisme)
informàtic	informàtica	personal informàtic / l'equip d'informàtica
pedagog	pedagoga	l'equip pedagògic / professionals de la pedagogia
coordinador	coordinadora	coordinació / l'equip de coordinació
director	directora	direcció / l'equip directiu
administrador / administratiu	administradora / administrativa	administració / el personal administratiu
tècnic	tècnica	el cos tècnic / el personal tècnic

col·laborador	col·laboradora	qui col·labora / el personal col·laborador
investigador	investigadora	el personal de recerca / l'equip investigador
empleat	empleada	la plantilla / el personal empleat
llicenciat / graduat	llicenciada / graduada	persones llicenciades / de gènere graduat

5.1.2. Textos oberts

En textos destinats a persones indeterminades o desconegudes (impresos, formularis, butlletins electrònics, memòries d'activitats, etc.), cal estructurar el redactat de manera que s'inclogui tota la plantilla o usuari, adreçant-se a la pluralitat de la societat contemporània i superant la rigidesa de la dicotomia home/dona.

a. Impresos i formularis

Com hem vist en el capítol 4 d'aquesta guia, hi ha diversos sistemes per incloure la referència a dones i homes en la redacció. En un mateix escrit es poden combinar, si s'escau, diverses solucions. Cal tenir present que s'ha de tendir a la simplificació i a l'eliminació d'informació innecessària.

Els espais destinats als noms de les persones poden ser simplement espais en blanc, sense encapçalament de tractament.

Convé utilitzar preferentment formes genèriques, però si cal emprar una expressió amb marca de gènere, com que l'imprès acostuma a ser un text curt i amb gran economia d'espai, podem fer servir el sistema de dobles formes separades per barres:

En lloc de:	Es proposa:
Sr./Sra.	Nom i cognoms
El/la sol·licitant	Nom sentit / de preferència
Domiciliat/ada a	Domicili a
Sexe [] Home / [] Dona	Gènere: [] Home / [] Dona / [] No-binari / [] Prefereixo no dir-ho

b. Cartes, e-mails, circulars i plantilles de documents

És recomanable utilitzar el tractament de vós i evitar així les expressions amb marques de gènere. Per a la salutació és preferible no fer servir la forma femenina abreujada.

En lloc de:

Benvolgut/uda amic/ga,
Benvolguts tots,

Es proposa:

Us donem la benvinguda,
Hola equip de ____

5.2. Entorns Digitals: Pàgines Web

Les pàgines web són un tipus de producte audiovisual on la interacció de diferents llenguatges (textual, icònic, vídeo, àudio, etc.) no permeten que es doni prioritat o rellevància a cap element sobre la resta, sinó que el significat final s'obté amb la conjunció de tots aquests llenguatges.

El text integrat en una pàgina web té particularitats que el diferencien del text que podem trobar en altres canals de comunicació. Les característiques principals són:

- No és lineal
- La seva lectura és propera a l'escaneig visual
- S'ha concebut per ser visualitzat en pantalla
- És interactiu i relacional
- Està subjecte a constants actualitzacions
- Conté moltes expressions apel·latives

A grans trets, per aconseguir una comunicació plural i paritària és aconsellable tenir especial cura a:

- Evitar l'ús del masculí com a genèric
- Garantir la paritat en la representació de dones i homes
- Garantir la visibilitat d'altres expressions de gènere
- Garantir l'accessibilitat i el reconeixement formal de la diversitat sexual, de gènere i familiar en les interfícies i sistemes de registre de l'entorn digital.
- Evitar l'ús d'estereotips sexistes i/o de gènere com de la diversitat sexual i afectiva (LGTBI+)
- Donar visibilitat a temes relacionats amb les dones en els continguts de la pàgina web tenint en compte la realitat del sector tecnològic

5.2.1. Indicadors per l'avaluació del grau de sexisme en els continguts web

És necessari analitzar periòdicament els continguts textuais i gràfics de la pròpia pàgina web des de la perspectiva de gènere, i identificar les pràctiques que afavoreixen o dificulten la consideració de les dones com a receptores i usuàries de la informació que es transmet.

a. Freqüència de presència i participació de dones i homes:

- En l'exposició de continguts
- En les activitats que es proposen
- En les il·lustracions i les icones
- En l'auditoria d'articles o reportatges
- En els missatges enviats a les xarxes de la web 2.0

b. Caracterització i valoració del gènere femení i masculí:

- En la distribució del protagonisme entre dones i homes
- En els judicis de valor
- En les emocions i sentiments atribuïts a cada gènere
- En els patrons de comportament proposats

c. Qualitat de les accions o activitats que realitzen dones i homes:

- En la representació d'activitats familiars i domèstiques
- En la representació d'activitats laborals
- En la representació d'activitats de lideratge (social, econòmic, etc.)
- En la representació d'activitats recreatives

d. Grau d'inclusió de la diversitat sexual i de gènere (LGTBI+):

- Els formularis de registre permeten recollir el gènere de forma no binària o ometre el tractament de cortesia obligatori (Sr./Sra.)?
- S'inclouen imatges que representin de manera natural models de família i relacions afectives diverses (parelles del mateix sexe, famílies homoparentals)?
- S'utilitza una iconografia d'usuari neutra que defugui els rols de gènere estereotipats (siluetes associades a faldilles o corbates)?

5.2.2. Elements potencialment transmissors de sexismes

Elements del llenguatge textual

- a. Llenguatge apel·latiu, és a dir, el que s'adreça de forma directa a la persona que visita la pàgina web. Cal tenir especial atenció a:

- la fórmula de benvinguda a l'espai web

En lloc de:	Es proposa:
Benvinguts al nou web	Us donem la benvinguda al nou web

- la fórmula per establir contacte amb l'entitat

En lloc de:	Es proposa:
Formulari per a nous usuaris	Formulari de registre

- la fórmula d'accés a una àrea personal o privada

En lloc de:	Es proposa:
-------------	-------------

Nom d'usuari	Identificant
--------------	--------------

- la fórmula de tractament

En lloc de: [] Sr. / [] Sra. (<i>com a camp obligatori</i>)	Es proposa: [] Sr. / [] Sra. / [] Sense tractament / [] Altres
---	---

- b) Termes que fan referència al camp semàntic propi de l'ús de les TIC. Les TIC han portat l'aparició de termes específics relatius a la seva utilització. Molts d'ells es refereixen concretament a les persones que les utilitzen, com ara internauta o ciberaula. En aquests casos el substantiu en si mateix no sol està marcat pel gènere, però sí que ho acostumen a estar els articles o adjectius que l'acompanyen.
- c) Textos generals que no es diferencien de qualsevol altre mitjà de comunicació. Cal consultar els recursos que es proposen en el capítol 4 d'aquesta guia.

Elements no textuais

- a) Imatges i els seus textos alternatius. És important que, a la vegada que es té cura del llenguatge textual, se'n tingui també de les imatges que mostra l'entitat.

Es recomana:

- Representar les dones fora dels espais domèstics i ubicar-les en espais de treball i oci.
- Incorporar homes en els espais privats.
- Reproduir situacions de treball en les que hi hagi dones dirigint personal d'ambdós sexes o en llocs de responsabilitat i prestigi.
- Fugir dels estereotips i representar dones treballant fora de casa, si és possible fent tasques tradicionalment masculines.
- Evitar el binarisme gràfic d'usuari: En el disseny d'interfícies i icones web, utilitzar avatars i perfils de caràcter neutre, evitant associar el gènere a elements de roba o estètica rígids (com faldilles, corbates o cabell llarg).
- Naturalitzar la diversitat familiar i afectiva: Mostrar imatges de parelles o estructures familiars diverses (LGTBI+) de manera orgànica i en qualsevol secció corporativa (per exemple, a la secció de beneficis socials o de conciliació de la plantilla), i no únicament com a contingut exclusiu per al dia de l'Orgull.
- Garantir referents d'expressió de gènere plurals i dignes: Seleccionar imatges de professionals del sector tecnològic amb expressions de gènere diverses de manera

seriosa, respectuosa i professional, defugint qualsevol tipus de caricaturització de les identitats trans* o no binàries.

- b) Continguts multimèdia (vídeos i animacions). Cal tenir cura del llenguatge utilitzat en les vídeo-entrevistes i l'ús de veus tant femenines com masculines en les locucions.

6. Marc Normatiu

6.1. Catalunya

- Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada (DOGC 3660, de 19-06-2002).
- Decret 142/2007, de 26 de juny, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments de l'educació primària. «Art. 4 punt 4.5: El projecte lingüístic establirà pautes d'ús de la llengua catalana per a totes les persones membres de la comunitat educativa i garantirà que les comunicacions del centre siguin en aquesta llengua. Aquestes pautes d'ús han de possibilitar, alhora, adquirir eines i recursos per implementar canvis per a l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric» (DOGC 4915, de 29-06-2007).
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. «Art. 23 Tractament de la informació: a) Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i fomentar una presència equilibrada i una imatge plural dels dos sexes, al marge dels cànons de bellesa i d'estereotips sexistes. Difondre imatges masculines allunyades dels estereotips masclistes» (DOGC 5123, 02-05-2008).
- Decret 142/2008, de 15 de juliol, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments del batxillerat. Continguts del Segon curs: «Reflexió sobre els usos socials de la llengua. La llengua i el poder: sexisme, violència i discriminació sociocultural en els usos lingüístics» (DOGC 5183, de 29-07-2008).
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a fer efectius els drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Exigeix l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat d'orientació sexual i identitat de gènere en la comunicació institucional i obliga a adaptar els formularis i entorns de recerca telemàtics per evitar categories binàries exclusives.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Els articles 3 i 28.1 disposen en els centres de recerca el deure d'emprar un llenguatge no sexista i no androcèntric en la producció científica, memòries de projectes, ofertes d'ocupació i atenció al personal.

6.2. Estat Espanyol

Ministeri de Justícia

- Reial Decret 762/1993 estableix pautes en relació amb el Registro Civil i la discriminació lingüística en textos i formularis oficials, autoritzant la modificació en l'ordre dels cognoms patern i matern.
- Llei 40/1999, de 5 de novembre, Ministeri de Justícia, sobre noms i cognoms i el seu ordre. El cognom de la mare pot anteposar-se al del pare.
- Sessió de 9 de febrer de 2005 del Ple del Consell General del Poder Judicial. Acord per crear la Comissió per la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la Judicatura, entre els objectius del qual figura l'«ús no sexista del llenguatge en la documentació administrativa».

Ministeri d'Educació i Ciència

- Recomanacions per l'ús no sexista de la llengua, 1988.
- Reial Decret 733/1995 de 5 de maig de 1995, sobre l'expedició de títols acadèmics i professionals corresponents als ensenyaments establerts per la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, d'Ordenació General del Sistema Educatiu (BOE 131, de 02-06-1995).
- Ordre de 22 de març de 1995, per la que s'adequa la denominació dels títols acadèmics oficials a la condició masculina o femenina de qui els obtingui (BOE 28-03-95).
- Llei Orgànica 2/2006 de 3 de maig de l'Educació (LOE). «Art. 16. Principis generals. m) Desenvolupar (...) una actitud contrària a la violència, als prejudicis de qualsevol tipus i als estereotips sexistes. Art. 23. Objectius. c) Valorar i respectar la diferència de sexes i la igualtat de drets i oportunitats entre ells. Rebutjar els estereotips que suposi discriminació entre homes y dones».

Ministeri d'Igualtat / Assumptes Socials (Instituto de la Mujer):

- IV Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. «Objectiu 6.1. Actuació 6.1.6: Promoure instruments per a la correcció del llenguatge sexista i elaborar propostes per a les noves edicions del DRAE», 2003-2006.
- Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat efectiva de dones i homes, 2007. «Art. 14. Criteris generals d'actuació dels poders públics: 11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques».

- *Llei 4/2023, de 28 de febrer (Llei Trans i LGTBI)*: Garanteix el dret a la gestió de la identitat de gènere manifestada. Imposa l'adaptació dels entorns digitals, formulació de convocatòries i entorns intranet per permetre el registre del nom sentit i la inclusió d'opcions no binàries

6.3. Marc Comunitari Europeu

Estratègia d'Igualtat LGTBIQ 2020-2025 i Programa Horizon Europe

- Requereix que els centres de recerca apliquin un Pla d'Igualtat de Gènere (GEP) i utilitzin un llenguatge no discriminatori i inclusiu com a requisit elegible per a l'avaluació i finançament de projectes R+D+I internacionals.

Parlament Europeu:

- Comissió de Drets de la Dona i Igualtat d'Oportunitats. Opinió adreçada a la Comissió de Cultura, Joventut, Educació, Mitjans de Comunicació i Esport, sobre la comunicació de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social i al Comitè de les Regions sobre una estratègia de informació i comunicació per la Unió Europea (COM-2002-350-C5-0506/2002-2002/2205 -INI-), en relació amb la utilització d'un llenguatge no sexista en les comunicacions de la Unió Europea, 2003.

Consell d'Europa

- Comitè per a la Igualtat entre Dones i Homes (CAHFM), 2^a Reunió, sobre «aspectes relacionats amb el llenguatge», 1984.
- Comissió de Terminologia en el CAHFM, 5^a Reunió, sobre «avaluació de resultats i directrius a seguir per la igualtat de sexes en el llenguatge», Estrasburg 1986.
- Recomanació R (90) 4 del Comitè de Ministres als Estats membres, reunió 434^a de Delegats de Ministres sobre «l'eliminació del sexisme en el llenguatge», Estrasburg 1990.
- Llistat de mecanismes nacionals i institucionals relatius al llenguatge sexista posats en marxa pels Estats Membres del Consell d'Europa per promoure la igualtat entre dones i homes, 1993.

6.4. Marc Internacional

Nacions Unides

- Declaració de Pekín i Plataforma per a l'acció. IV Conferència Mundial sobre les Dones, Pekín 1996.

UNESCO

- Resolució 14.1 aprovada per la Conferència General de la UNESCO, reunió 24a, apartat 1) del paràgraf 2) «per adoptar, en la redacció de tots els documents de treball de l'Organització, una política encaminada a evitar, en la mesura possible, l'ús de termes que es refereixin explícitament o implícitament a un sol sexe, llevat de si es tracta de mesures positives a favor de la dona», 1987.
- Resolució 109 aprovada per la Conferència General de la UNESCO, reunió 25^a, paràgraf 3 b) «per seguir 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 c) «vetllar pel respecte de les directrius en totes les comunicacions, publicacions i documents de l'Organització», 1989.