

A LA



PORTEM A LA PRÀCTICA LA COMUNICACIÓ INCLUSIVA

Protocol per una comunicació inclusiva a la
Unió Esportiva Sant Cugat

ÍNDEX

1. Per què ens cal una comunicació inclusiva?
2. Àmbit d'aplicació
 - 2.1. Què és la comunicació inclusiva
 - 2.2. Marc Normatiu
3. Llenguatge inclusiu
 - 3.1. Llenguatge no sexista
 - 3.2. Llenguatge no LGTBfòbic
 - 3.3. Llenguatge no racista
 - 3.4. Llenguatge no capacitista
 - 3.5. Salut Mental
 - 3.6. Edatisme
4. Comunicació informal interna o externa
5. Comunicació no verbal inclusiva
6. Comunicació gràfica i audiovisual inclusiva
 - 6.1. Recursos gràfics
 - 6.2. Recursos Audiovisuals
7. Revisió i actualització del Protocol de Comunicació
8. Referències bibliogràfiques

1. Per què ens cal una comunicació inclusiva?

Per garantir una comunicació respectuosa, inclusiva i representativa de la diversitat de gènere, cultural, funcional i social en tots els canals de comunicació de la Unió Esportiva Sant Cugat (d'ara endavant UESC) des d'una perspectiva de gènere, garantint l'equitat entre homes i dones, entenent-la com un sistema de comunicació que representi a tots els col·lectius per igual, amb independència de la seva diversitat.

Com a entitat esportiva ens hem d'enfocar en la lluita contra el sexisme (discriminació per raó de sexe i/o rols d'identitat de gènere) des d'una visió integradora i inclusiva de la societat, tant en la forma (llenguatge) com en el fons amb una gestió interna amb perspectiva de gènere a les nostres actuacions amb la societat.



Una comunicació
respectuosa que inclogui i
no exclogui, que generi
empatia i ens ajudi a la
convivència

2. Àmbit d'aplicació

2.1 Què és la comunicació inclusiva

És un sistema de comunicació respectuosa que intenta representar a tots els col·lectius per igual, contemplant així la diversitat de les persones que reben el missatge. Busca trencar amb aquesta exclusivitat representativa i obrir-la a tots aquells col·lectius sense visibilitat i vulnerables socialment, esdevenint una eina per a trencar amb les desigualtats que serveix per treballar el contingut dels missatges, ampliant la representació de la diversitat social i trencant amb els estereotips, que ens permeti construir i canviar la realitat que ens envolta, treballant així per erradicar les desigualtats socials i les discriminacions que se'n deriven.



Som més que un color de pell o una identitat sexual. Som una combinació única de característiques. Som plurals!

2.2 Marc Normatiu

Com entitat esportiva de caràcter privat l'aplicació d'una comunicació inclusiva bé marcat tant per una obligació normativa existent que obliga a les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, adoptant mesures que evitin qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes així com a establir mecanismes comunicatius no sexistes per aconseguir-ho.

* *Llei 17/2015 d'Igualtat entre homes i dones de Catalunya*, que determina (art. 3.1, art.3.8) l'aplicació de la perspectiva de gènere, així com l'ús no sexista i estereotipat del llenguatge.

* *Llei 11/2014 per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*, que determina (art.1.1, art.23.1) explícitament les necessitats i els drets de les persones que formen part del col·lectiu LGTBIQ+.

* Art. 14 de la Constitució Espanyola pel dret a la igualtat i que prohibeix la discriminació per raó de sexe, estableix la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, que obliga a totes les empreses, ja estiguin compostes per més o per menys de 50 persones, a elaborar estratègies i mètodes per a millorar i aconseguir una igualtat efectiva entre homes i dones dins d'aquesta

Però no només es fa amb sota l'obligació del marc legislatiu, sinó que també té una motivació basada dintre del compromís social de una entitat com la nostra, que defensa en els seus principis el respecte i reconeixement de les diverses identitats existents així com la igualtat i convivència de tots el col·lectius.

3. Llenguatge inclusiu

El llenguatge és sexista, racista i classista ja que és un sistema de comunicació que reproduïx característiques i estructures de poder perpetuades a través de la socialització al llarg del temps.

Per canviar aquestes estructures s'han de treballar les de desigualtats que la conformen. El concepte d'interseccionalitat, recull la necessitat de treballar amb els diferents eixos i de discriminació que es deriven de la societat actual.

A continuació es presenten alguns recursos per a apropar-nos a un llenguatge més inclusiu i de caràcter transversal.

3.1. Llenguatge no sexista

Un llenguatge és sexista quan està expressant i reproduint una relació de poder desigual cap a un col·lectiu de persones en funció del seu sexe.

El llenguatge que utilitzem al dia a dia, normalment és androcèntric i utilitza el masculí genèric per a fer referència a totes les persones. Sovint, també es reproduïen rols i estereotips de gènere que enforteixen aquestes estructures i relacions de poder desiguals i de caràcter patriarcal.

Per tal d'evitar aquestes desigualtats a través del llenguatge, es plantegen propostes per a fer ús d'un llenguatge no sexista:

1) Formes concretes:

S'acostuma a utilitzar el masculí genèric de manera indiscriminada, amb independència de les característiques de les persones a qui ens dirigim. Per evitar-ho, es pot fer d'aquestes estratègies:

✓ Personalitzar:

En els casos en què està clar el gènere de la persona o del grup de persones a les quals es fa referència, cal adaptar el llenguatge al gènere d'aquestes ("benvolgut amic-benvolguda amiga"). Si són grups mixtes fer-ho en funció de sexe majoritari.

2) Formes dobles:

Desdoblar el gènere de les paraules que s'utilitzen és una estratègia bastant freqüent per incloure també al col·lectiu femení en el llenguatge. I es pot fer de diverses formes.

- ✓ Desdoblements totals: fer servir els noms sencers en femení i masculí ("al jutge o a la jutgessa").
- ✓ Desdoblament abreujat: Abreujar els dos noms en femení i masculí ("doctor/a").
- ✓ Articles desdoblat: O es pot desdoblar en els articles ("el/les professionals").

3) Formes genèriques:

Es trenca amb qualsevol marca de gènere en el llenguatge utilitzant una paraula genèrica que inclogui a totes les persones més enllà de les categories socials que les defineixin. Hi han estratègies per a fer ús d'aquestes formes genèriques:

- ✓ Ús de substantius neutres: Quan no es coneix el gènere d'una persona o no es vol especificar, és possible fer ús de substantius genèrics que sense marca de gènere ("~~Els alumnes~~ ---- L'alumnat del centre reclama millores").
- ✓ Ús de noms neutres: paraules anomenades *paraules de reserva*, que faciliten el llenguatge inclusiu ("Els professors---El personal docent").
- ✓ Pronoms neutres: És difícil trobar pronoms neutres, si bé, existeix un pronom és inclusiu, neutre i formal: Vós ("Ens posem en contacte amb vostè")



3.2. Llenguatge no LGBTIfòbic

Un altre element que caracteritza la nostra societat en el llenguatge és el sistema sexe-gènere-sexualitat com sistema binari que només contempla dues categories sexuals (femella i mascle), i que estableixen les categories de gènere, (expressió de gènere i orientació sexual de forma hetero normativa). Quan una persona neix amb un sexe, per exemple femení, se li adjudica de manera automàtica el gènere de dona amb totes les connotacions femenines.

Així tota persona que no segueix aquesta normativa d'atribucions sexe-gènere-sexualitat queden excloses socialment. Per tant s'ha d'incorporar llenguatge no LGBTIfòbic fugint d'un ús del llenguatge de gènere (femení/masculí) fent servir formes de llenguatge no binari com @/X ("alumn@" "alumnx") o la l (tots/totes/totis).



**Un sistema binari és
excloent....Obrim més
portes !!!**

3.3. Llenguatge no racista

A vegades es fa ús d'un llenguatge i d'unes expressions amb rerefons racista que poden reforçar una visió des d'aquesta perspectiva ("Treballar com un negre" o "Ets l'ovella negra de la família")

Per evitar-ho es poden analitzar les paraules que s'utilitzen quan es fa referència a col·lectius que poden patir racisme, no especificar o destacar l'origen o les característiques físiques d'una persona, no fer ús d'expressions paternalistes (negret, persona de color..), no fer ús d'expressions que puguin tenir una connotació racista,...etc.

Per fer front a aquesta qüestió, cal entendre la diferència entre l'ús objectiu i l'ús de caracterització.

Objectivació i caracterització:

Davant la situació de no saber si utilitzar la paraula “negre/a” per referir-se a un col·lectiu concret hi ha un debat fonamentat amb les connotacions racistes que acostumen a haver-hi darrere aquesta paraula. La paraula “negre/a” no és negativa; així com tampoc ho és la paraula “blanc/a”. Les connotacions negatives apareixen quan s'utilitza amb una voluntat o perspectiva racista.

Per això s'ha de diferenciar entre l'objectivització i la caracterització de l'ús de la paraula quan fem referència a una persona.

Caracterització: Utilitzar un distintiu de “raça” (sociològicament parlant) quan fem referència a una persona NO té una connotació racista si només la volem és distingir per aquest fet (“és la única doctora negra de l'hospital”).

Objectivació: Utilitzar un distintiu de “raça” (sociològicament parlant) quan fem referència o volem identificar a una persona SÍ que té una connotació racista si es fa manera innecessària i intencionada (“ha vingut un negre a buscar feina abans que tu”)



Les persones europees haurien de deixar de creure que Europa és el melic del món.

3.4 Llenguatge no capacitista

És la valoració d'unes capacitats per sobre de les altres. La societat no està adaptada a tota la diversitat de capacitats que presenten les persones i el que fa és sobreposar les més genèriques i que comparteixen un grup social majoritari, oprimint i menyspreant aquelles persones amb unes capacitats diferents.

Les persones que no compleixen amb els requisits establerts socialment en relació a aquestes capacitats, queden excloses i es genera un altre eix de desigualtat.

El llenguatge que s'utilitza a vegades exclou amb la diferenciació de conceptes per persones amb capacitats diverses.

Per això s'ha de:

- ✓ prioritzar la identitat de la persona abans que les seves capacitats (“tinc una companya discapacitada amb discapacitat”).
- ✓ no comentar la diversitat funcional si no és necessari.

- ✓ fer ús de llenguatge paternalista així com de diminutius o sinònims que ens semblen menys “ofensius” (“és una persona ~~especial~~ amb una discapacitat”)
- ✓ no victimitzar a les persones d’aquest col·lectiu



3.5. Salut Mental

Encara existeixen prejudicis al votant de la salut mental que generen exclusió. És necessari ser conscients de la importància de la salut mental i de transmetre l'amplitud d'aquest concepte. Per això s'ha de no denominar a les persones en funció de la seva situació mental o evitar fer servir els problemes mentals per atacar o referir-se a les persones.

3.6. Edatisme

És una discriminació encara poc reconeguda i de la que poc se'n parla. ES dona quan es generen estereotips i prenocions entorn a una persona a partir de la seva edat. Normalment es dirigeix cap a les persones que pertanyen al col·lectiu de persones grans anomenat sovint “la tercera edat”. Apart de que les persones grans són un col·lectiu heterogeni en quan les necessitats de les persones de 60, 70 o 80, la societat té un imaginari social de les persones grans, relacionades amb la vulnerabilitat, la fragilitat, la soledat, el dolor, la tristesa, la nostàlgia, etc.

4. Comunicació informal interna o externa

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

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

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

A l'hora de valorar tots els aspectes comunicatius d'una comunicació inclusiva cal saber que aquesta comunicació pot ser de caràcter intern entre les diferents persones

treballadores de la UESC, o bé externa. Sigui escrita o oral, ha de seguir totes recomanacions comentats amb anterioritat

- Comunicacions internes (correus electrònics, reunions, documents oficials)
- Comunicacions externes (web, xarxes socials, cartells, publicacions)
- Materials formatius i informatius

5. Comunicació no verbal inclusiva

La comunicació inclusiva ha de tenir en compte, apart dels aspectes verbals del llenguatge, els “NO” no verbals. Aspectes com els moviments corporals, les mirades, a qui ens dirigim, el to de veu, la posició i l’ús de l’espai, el temps en què realitzem les nostres accions, entre d’altres poden derivar en una comunicació no inclusiva.

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

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

5.2 Temps en que es fa l’acció: que es faci en un horari adient amb la jornada i vida personal que hi seran presents així com del temps que disposa cadascú per participar-hi.

5.3 Organització de les accions: cal revisar que les accions que es realitzen en l’àmbit laboral no s’acabin adjudicant de manera inconscient a les dones.

Per últim, s’ha de tenir en compte la comunicació no verbal directa que es fa través de:

- Les mirades: aporten una informació clara de les emocions de les persones que es comuniquen. S’ha d’establir contacte visual amb tots els interlocutors per evitar la sensació que el missatge no va dirigit a elles.
- el to de veu: és important aprendre a fer ús d’una mateixa tonalitat de veu, que no pugui crear diferències entre persones d’un col·lectiu o d’un altre.
- la posició corporal: intentar tenir una posició corporal neutre que no s’interpreti negativament (no creuar els braços o no adoptar una posició de cansament o corbada) per ajudar a la comunicació.



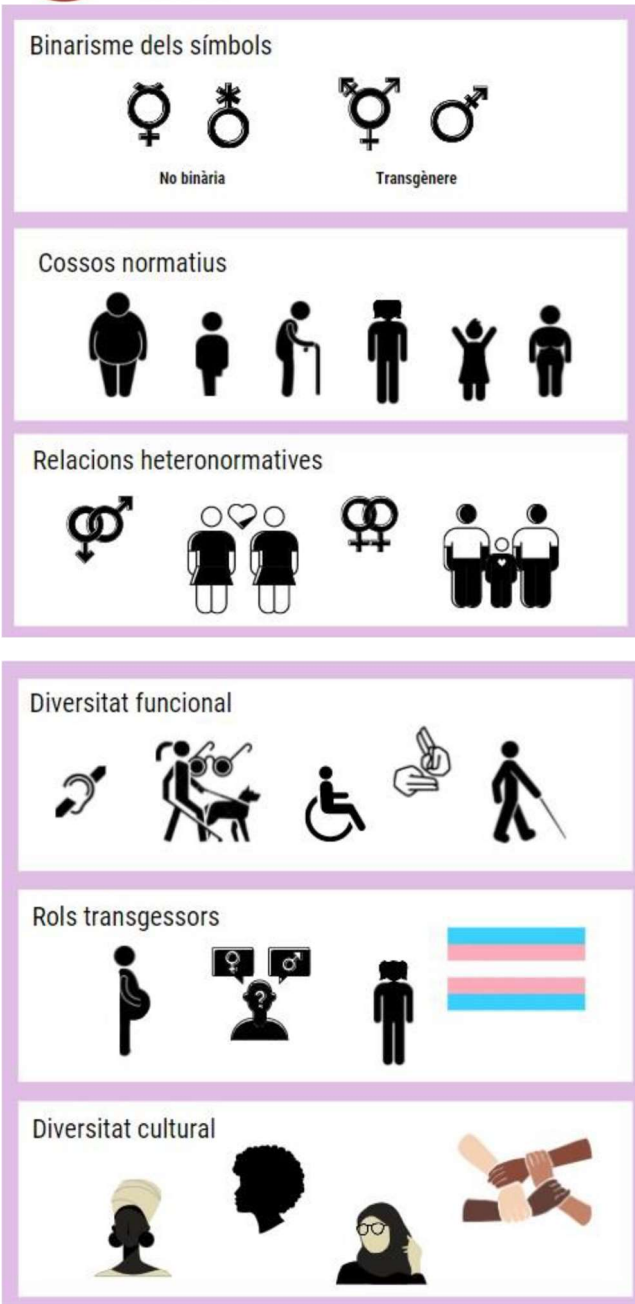
6. Comunicació gràfica i audiovisual inclusiva

Són elements imprescindibles de la comunicació, siguin transmissors del missatge o com a suport al llenguatge escrit i oral. Per tant aquest s'ha de procurar que sigui inclusiu i accessible per tothom.

Per ser accessible hem de tenir en compte que pot haver-hi persones amb dificultat per accedir a la Informació. Per tant cal prendre consciència de l'exclusió que pot generar el format a través del qual es facilita la informació. Per evitar les barreres comunicatives que es poden trobar col·lectius amb diversitat funcional o discapacitats auditives i visuals s'ha de intentar fer servir un llenguatge comprensible, fer servir àudio descripció en les imatges, fer servir altres llenguatges (braille) o idiomes, complementar amb pictogrames o icones, subtítular comunicació audiovisual, tenir en compte les vibracions cromàtiques, etc

6.1. Recursos gràfics: són representacions gràfiques de la realitat i per tant s'ha de tenir en compte qui apareix i quins col·lectius, si hi ha equilibri de la diversitat, si els cossos que apareixen són normatius, si hi ha alguna discapacitat física representada, si apareixen estàndards socials vinculats a gènere, etc

En concret, els icones i simbologia utilitzada són un recurs gràfic que representen simbòlicament la realitat. Poden reproduir alguns rols i estereotips, essent poc inclusives. Per evitar-ho es poden fer servir icones que trenquin amb estereotips.



6.2. Recursos Audiovisuals: són materials que inclouen so i imatge, donant més apropament a la realitat. Per tant és important tenir en compte quins collectius apareixen representats, si ha equilibri en la diversitat física i psíquica, si trenca alguna norma social, s’hi es poden identificar diversitat de models familiars (monoparentals, monoparentals, relacions no heteronormatives,etc), tenir en compte les característiques de cada persona (en relació al gènere, ètnia, rols estereotipats...)



7. Revisió i actualització del Protocol de Comunicació

Aquest protocol serà revisat i/o actualitzat en virtut dels canvis normatius que es puguin produir a partir de l'aprovació del present document.

8. Referències bibliogràfiques

Consell Comarcal del Vallés Occidental. Guia per a una comunicació inclusiva.

Disponible a: https://www.consellvallesoccidental.cat/wp-content/uploads/Guia-comunicacio-inclusiva_v2.pdf

Institut d'Estudis Catalans (IEC). *El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística.* Disponible a:

<https://sf.iec.cat/wp-content/uploads/2023/12/El-llenguatge-inclusiu.pdf>

Ajuntament de Barcelona. Guia per a una comunicació inclusiva. Disponible a:

https://ajuntament.barcelona.cat/ccivics/files/1607602095_GuiaComunicacióInclusiva-CAT.pdf

Universitat Pompeu Fabra (UPF). *Recomanacions per a un llenguatge inclusiu.*

Disponible a: <https://www.upf.edu/web/gabinet-linguistic/recomanacions-per-a-un-llenguatge-inclusiu>

Fundació Sorli. *Guia bàsica sobre llenguatge inclusiu i no sexista.* Disponible a:

<https://www.fundaciosorli.org/wp-content/uploads/2025/02/Guia-sobre-llenguatge-inclusiu.pdf>

Universitat de Barcelona (UB). *Criteris de llenguatge inclusiu en documents normatius.*

Disponible a: <https://www.ub.edu/livre-estil/criteri.php?id=3670>

L'Apòstrof SCCL. *Català inclusiu i natural.* Disponible a: <https://apostrof.coop/catala-inclusiu.pdf>



Chrysallis AFMT. *Guia pràctica de llenguatge inclusiu.* Disponible a:
<https://chrysallis.org/wp-content/uploads/2021/02/GUIA-PRACTICA-LLENGUATGE-INCLUSIU-CATALA.pdf>

Calafell Segura, Vicente (UIB). *Totis aquestis xerionlis: Una aproximació crítica als discursos sobre el llenguatge inclusiu en català.* Disponible a:
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/166724/Calafell_Segura_Vicente.pdf?sequence=1