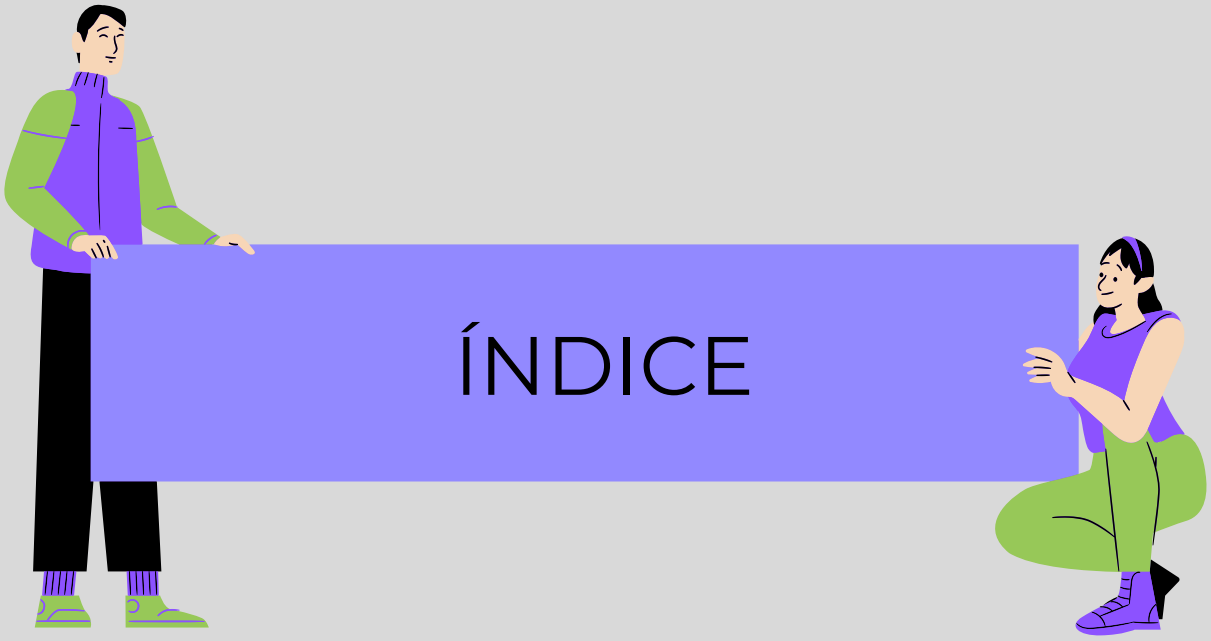
II Guía de Comunicación Inclusiva e NON sexista

CONCELLO de SAN SADURNIÑO

San Sadurniño
www.sansadurnino.gal

Cabo Ortegal
XEOPARQUE



ÍNDICE

1. Por que esta Guía? 3

2. Familiaricémonos con algúns termos... 4

3. ... E derrubemos algúns mitos 6

4. Erros máis frecuentes no uso dunha linguaxe non sexista e inclusiva 9

5. Estratexias para unha linguaxe inclusiva e non sexista 12

6. Símbolos si, símbolos non? 17

6.1. As barras 17

6.2. O “x” e o “@” 18

6.3. Que facemos co “e” 18

7. Recomendacións na comunicación visual 20

8. Fontes, bibliografía e recursos de consulta 22

"Nun mundo onde a linguaxe e o nomear as cousas son poder,
o silencio é opresión e violencia"
Adrianne Rich

1. Por que esta Guía?

Con esta nova guía preténdese dar continuidade á primeira *Guía de recomendacións para o uso dunha linguaxe non sexista* para o Concello de San Sadurniño realizada no 2013, actualizándoa, ampliándoa e adaptándoa aos cambios sociais resultado do paso dunha década, no marco das medidas recollidas no IV Plan de Igualdade entre Mulleres e Homes do Concello de San Sadurniño.

A importancia que ten a linguaxe para acabar coas desigualdades é fundamental xa que é o instrumento que temos de representar e construír a nosa realidade e, polo tanto, amosa un reflexo da mesma. A linguaxe por si soa non é sexista posto que dispón de ferramentas dabondo para adaptarse á diversidade que nos rodea, somos as persoas as que lle damos un uso sexista, a meirande parte das veces e de xeito inconsciente, ao identificar o masculino coa medida universal das cousas, ocultando e denigrando ás mulleres, colocándoas e definíndoas coma "o outro".

A Guía de recomendacións para o uso dunha linguaxe non sexista do 2013 foi un primeiro paso para introducir a perspectiva de xénero na comunicación do Concello de San Sadurniño. Grazas á súa aplicación e ao compromiso de todo o persoal municipal, conseguimos grandes avances no noso uso inclusivo da linguaxe. Non obstante, é certo que ás veces aínda nos poden xurdir dúbidas sobre como non facer un uso sexista desta en determinadas ocasións ou que nos queden restos de utilizacións non adecuadas na documentación administrativa que empregamos e tamén na nosa fala cotiá ou cando nos diriximos á veciñanza. Como administración pública é necesario e importante non esquecer a nosa responsabilidade e reafirmármonos como axentes de cambio no obxectivo de erradicar as discriminacións e acadar a igualdade neste senso.

Por todo isto, e aínda que ás veces poida ser lento e complicado desfacernos dunha ollada coa que medramos, este novo manual introduce un glosario de termos básicos relacionados con este tema, exemplos sobre usos sexistas e erros á hora de utilizar a linguaxe que debemos evitar, así como recomendacións, orientacións e substitucións que nos axuden a construír unha nova maneira de nomear a realidade na que máis da metade da sociedade poida ser vista e valorizada.

2. Familiaricémonos con algúns termos ...

Androcentrismo: perspectiva na que se utiliza o masculino como o patrón que recolle toda a realidade. Dende esta perspectiva a realidade das mulleres é invisibilizada, reducida a estereotipos e mesmo ridiculizada e denigrada.

Patriarcado: forma de organización política, económica, relixiosa e social na que vivimos e que se basea na idea da autoridade e liderado dos varóns na que se sustenta a opresión dos homes sobre as mulleres.

Persoas non binarias: aquelas que viven a súa identidade fóra do patrón do binarismo de xénero da nosa sociedade, que esixe que as persoas se encaixen no xénero feminino ou no masculino.

Xénero: conxunto de características e definicións culturais que cada sociedade atribúe as persoas baseándose no seu sexo. Estas son aprendidas de xeito social, cambian co tempo e varían coas culturas.

Micromachismo: comportamentos ou expresións "invisibles" ou "sutís" que son discriminatorias para as mulleres, sostidas na suposta superioridade dos homes. Polo seu carácter cotiá, estes comportamentos están tan naturalizados na cultura que moitas veces pasan desapercibidos tanto para homes como para mulleres, pero iso non significa que non sexan importantes nin que a súa existencia non teña consecuencias na sociedade.

Violencia simbólica: modo de violencia fisicamente indirecta que se exerce a través de estereotipos, valores, mensaxes, signos... Que moitas veces, de xeito sistemático e encuberto, reproduce e transmite condutas discriminatorias, desiguais e de dominación nas relacións sociais entre os xéneros. Este xeito tan sutil de violencia fai que naturalicemos, normalicemos, aceptemos inconscientemente e moitas veces nin reparemos na subordinación das mulleres na sociedade.

Sexismo lingüístico: utilización da linguaxe dende unha perspectiva antropocentrista. É un uso da linguaxe que, polo noso contexto social patriarcal, facemos a meirande parte das veces inconscientemente, invisibilizando e discriminando ás mulleres. O sexismo lingüístico é un dos xeitos nos que se exerce violencia simbólica sobre as mulleres.

Sexismo discursivo: forma de sexismo lingüístico que non ten que ver coa gramática, senón que é o uso que facemos cando reproducimos valores discriminatorios mediante conceptos e estereotipos sexistas. Un exemplo de sexismo discursivo podería ser cando se comenta que as mulleres estamos máis dotadas para exercer profesións relacionadas co social ou cos coidados porque somos máis empáticas e sensibles.

Sexismo gramatical: forma de sexismo lingüístico que utilizamos cando omitimos no noso discurso as formas femininas, quedando o papel das mulleres agochado ou colocado nun segundo plano nese contexto. Un tipo de sexismo gramatical sería a non existencia do uso da palabra "señorito" co mesmo significado ca "señorita" como muller solteira. Ao utilizar esta forma estamos determinando o noso xeito de dirixirnos ás mulleres segundo o seu estado civil (tradicionalmente ligado a un home), forma de tratamento que non se utiliza cos homes.

Linguaxe inclusiva ou non sexista: utilización da linguaxe que pretende combater o sexismo lingüístico para non contribuír a perpetuar un imaxinario colectivo discriminatorio con termos que rebaixen, exclúan ou estereotipen ás persoas por pertencer a un grupo ou posuír unha característica determinada para poder usar unha linguaxe respectuosa en tódalas formas de comunicación: oral, escrita e visual.

3. ... E derrubemos algúns mitos

“Hai cousas máis importantes polas que loitar en materia de igualdade”

O noso sistema de pensamento constrúese mediante marcos lingüísticos que determinan a nosa maneira de coñecer e entender o mundo. Polo tanto, o obxectivo dunha linguaxe inclusiva non é só a representación igualitaria de mulleres e homes senón, sendo conscientes da capacidade transformadora da linguaxe na realidade, entendela como unha ferramenta máis para a consecución da igualdade real.

“O masculino xenérico xa inclúe a todas as persoas”

Tanto o galego coma o castelán son linguas que teñen xénero masculino e feminino para as palabras. Porén, a sociedade impuxo o xénero masculino para designar os plurais que reunían o feminino e o masculino xa que os homes controlaban (e seguen a controlar en boa medida) a vida pública e os organismos de poder. O masculino era evidenciado como o xeral e o normal e as mulleres a excepción á regra.

O masculino xenérico constitúe problemas a nivel social, pola invisibilidade das mulleres, pero tamén a nivel práctico, podendo xerar confusión e equívocos.

Se comentamos “no concello somos máis traballadores dos que parece” a persoa coa que falamos realmente non sabe se o persoal está constituído exclusivamente por homes, cando na realidade é que a maioría neste caso son mulleres. De feito, o masculino xenérico xa se usaría se soamente houbese un home entre o persoal e todo o resto fosen mulleres, distorsionando enormemente a realidade da situación. Aquí pódese ver o diferente peso e relevancia que outorgamos a cada un dos xéneros co uso do masculino xenérico.

O masculino xenérico fai que creemos inconscientemente imaxes mentais masculinas, extraendo ás mulleres de moitos contextos, sobre todo os que están tradicionalmente masculinizados. Isto dificulta que poidamos cambiar o noso imaxinario colectivo cara un máis diverso.

“Como muller non me sinto discriminada pola linguaxe”

Os micromachismos, como o sexismo lingüístico, son normalizados e vistos con naturalidade pola sociedade polo seu carácter cotiá. Isto pode facer que mesmo algunhas mulleres se sintan representadas dentro do masculino xenérico, aínda que cada vez son máis persoas as que toman consciencia das desigualdades sociais entre os xéneros.

Co tempo, cuestionando e cambiando esta realidade discriminatoria, como pasou con tantas outras coma a vestimenta das mulleres ou a educación, seremos capaces de ver toda a dimensión da súa opresión.

“Usar a linguaxe inclusiva non é eficiente”

A realidade é que a linguaxe inclusiva conta con ferramentas dabondo para que solucións como desdobrar por xénero ou utilizar a barra poidan ser opcións residuais, podendo usar case sempre termos neutros e inclusivos por si mesmos que poidan representar ás mulleres na linguaxe sen que nos custe máis esforzo ou chegue a ser pesado.

É importante que lembremos que a práctica e o uso no día a día é a que vai facendo a experiencia e naturalizándonos nun uso da linguaxe que non deixe fóra a ninguén. Por isto:

Prestemos atención e eliminemos do noso vocabulario expresións de uso cotiá que poidan perpetuar estereotipos ou transmitir ideas sexistas.

Mostremos respecto pola identidade de todas as persoas.

Non calemos ante chistes ou comentarios sexistas que poidamos escoitar do resto. O feito de tomar posición é un pequeno xesto co que contribuímos ao cambio social.

4. Erros máis frecuentes no uso dunha linguaxe sexista e non inclusiva

USO DO MASCULINO XENÉRICO PARA DESIGNAR A UN CONXUNTO

Facendo visibles só aos homes e podendo xerar confusións xa que co seu uso non se pode saber se hai máis persoas incluídas nun grupo.

"Os alumnos do CPI visitaron o concello onte pola mañá"

"O alumnado do CPI visitou o concello onte pola mañá"

NOMEADO DAS MULLERES POLO NOME PROPIO E DOS HOMES POLOS APELIDOS OU CARGOS PROFESIONAIS

Quitándolle peso e autoridade ás figuras femininas colocándoas nunha posición de subordinación e falsa familiaridade.

"O alcalde máis Ana tiveron unha reunión esta mañá"

"O alcalde maila concelleira de obras e servizos tiveron unha reunión esta mañá"

SALIENTADO DO XÉNERO PARA REPRESENTAR ÁS MULLERES

Deixando fóra do centro a súa profesionalidade

"No concello temos unha muller arquitecta"

"No concello temos unha arquitecta"

USO O “A” DE MANEIRA CONDESCENDENTE CON MULLERES RELEVANTES NO SEU CAMPO

Afectando negativamente ao seu recoñecemento profesional utilizando un grao de familiaridade e confianza que non é propio.

“Diego Rivera estivo casado coa Kahlo, formando unha parella de artistas”

“Diego Rivera estivo casado con Frida Kahlo, formando unha parella de artistas”

ALUSIÓN Á APARENCIA DAS MULLERES

Valorizándoas e fixando a importancia no seu aspecto físico por riba da información relevante que tratamos de dar sobre elas. Este xeito de sexismo lingüístico ocorre con moita frecuencia de xeito oral, polo que debemos prestar especial atención para non caer nel.

“A capitá do equipo de voleibol luciu vestidiño no seu emotivo discurso na recollida do premio ”

“A capitá do equipo de voleibol emitiu un emotivo discurso na recollida do premio”

MINIMIZACIÓN DA CAPACIDADE DAS MULLERES

Mostrando ás mulleres como persoas fráxiles e vulnerables que necesitan protección masculina.

As persoas que estaban dentro do edificio foron evacuadas. Entre elas había mulleres e nenos.”

“As persoas que estaban dentro do edificio, entre as que se encontraban crianzas, foron evacuadas”

MINORACIÓN DO PROTAGONISMO DAS MULLERES

Relacionando a unha muller con un home para darlle valor mesmo cando é a protagonista da acción.

“María Folgado Prieto, a nova moza do actor Bruno Ramos, primeira sansadurniñesa en gañar un ouro olímpico”

“María Folgado Prieto primeira sansadurniñesa en gañar un ouro olímpico”

USO DO MASCULINO SEMPRE PRIMEIRO EN NOMES E TÍTULOS

Mostrando a xerarquización dos homes por riba das mulleres, na contra de buscar outros enfoques non discriminatorios por exemplo, alternar a orde ou ordenar alfabeticamente

“O concelleiro de deportes, acompañado da de normalización lingüística...”

“A concelleira de normalización lingüística, acompañada do de deportes...”

“Os pais e nais poden matricular aos seus fillos e fillas a partir do 1 de marzo”

“As nais e pais poden matricular ás súas fillas e fillos a partir do 1 de marzo”

5. Estratexias para unha linguaxe inclusiva e non sexista

Antes de poder utilizar estratexias para evitar o noso uso sexista da linguaxe, o primeiro paso darnos de conta que cando o estamos a empregar.

A ferramenta máis sinxela coa que podemos contar para detectar se estamos a facer un uso sexista da linguaxe é **a regra da inversión.**

A regra da inversión consiste en substituír a palabra da que se dubida pola súa correspondente na situación oposta. Isto pódese facer co xénero ou con calquera outro tipo de discriminación, por exemplo, racial ou por etnia. Se feita a substitución a frase perde o sentido, soa ridícula ou torna non axeitada ou ofensiva é que o enunciado orixinal era sexista ou non inclusivo, polo que debe ser modificado

FRASE SEXISTA "Á cea poden acudir os traballadores coas súas mulleres"

FRASE Á INVERSA (SOA DISCRIMINATORIA) "Á cea poden acudir as traballadoras cos seus homes"

FRASE INCLUSIVA "Á cea pode acudir o persoal coas súas parellas"

Como referimos anteriormente, o sexismo lingüístico pódese dar dentro do discurso ou dentro da gramática. No apartado 4 puidemos ver exemplos de sexismo discursivo e o exemplo máis estendido de sexismo lingüístico gramatical, o uso do masculino xenérico. Con este uso, ademais de causar frecuentemente confusións e ambigüidades, eliminamos a presenza das mulleres a nivel simbólico, o que supón a ocultación, a exclusión e a negación da súa existencia.

Non obstante, contamos con varios recursos para poder evitar a invisibilización das mulleres.

SUBSTANTIVOS XENÉRICOS, ABSTRACTOS OU COLECTIVOS	
Formas sexistas	**Formas neutras**
Os traballadores	O persoal
Os galegos	O pobo galego
Os usuarios	As persoas usuarias
Os veciños/dos veciños	A veciñanza/veciñal
Os alumnos	O alumnado
Os funcionarios	O funcionariado
Os nenos	As crianzas/A infancia
Os concelleiros	A corporación/O Pleno
Os pais	As familias
Os anciáns	As persoas maiores
Os músicos	A orquestra
Os actores	O elenco
Os xuíces	O xurado
O Marido/a muller	A parella
Os afectados	As vítimas
Os votantes	O electorado

METONIMIAS (A REFERENCIA Á ÁREA DE ACTIVIDADE E NON Á PERSOA QUE A OSTENTA)	
Formas sexistas	**Formas neutras**
O secretario	A secretaría
O interventor	A intervención
O alcalde	A alcaldía
O técnico de cultura	A área de cultura
O xefe de servizo	A xefatura de servizo
O secretario	A secretaría
O interventor	A intervención

METONIMIAS (A REFERENCIA Á ÁREA DE ACTIVIDADE E NON Á PERSOA QUE A OSTENTA)	
Formas sexistas	**Formas neutras**
O alcalde	A alcaldía
O técnico de cultura	A área de cultura
O xefe de servizo	A xefatura de servizo

PERÍFRASES	
Formas sexistas	**Formas neutras**
Os inmigrantes	A poboación migrante
Os políticos	A clase política
Os administrativos	O persoal administrativo
O home	O ser humano/a humanidade
A terceiros	A terceiras persoas/terceiras partes

MUDANZAS NA REDACCIÓN	
Formas con marca de xénero	**Formas sen marca de xénero**
Algún/algúns “Algúns dos interesados interpuxeron un requirimento”	Alguén “Alguén entre as persoas interesadas interpuxo un recurso”
Ningún/ningúns “Ningún dos usuarios do SAF ten menos de 80 anos”	Ninguén “Ninguén de entre as persoas usuarias do SAF ten menos de 80 anos”
Todos/un “Todos os convocados asistiron á reunión”	Cada/Calquera “Cada unha das persoas convocadas asistiu á reunión”
Os que/Os cales/Aqueles que “Aqueles que se queiran apuntar ás escolas municipais poderán facelo durante o mes de xullo”	Quen “Quen se queira apuntar ás escolas municipais poderá facelo durante o mes de xullo”
O/os + substantivo “Os representantes dos traballadores negociaron coa patronal as condicións do acordo”	Substantivo “Representantes do persoal negociaron coa patronal as condicións do acordo”
Relativos con determinantes como “que + o” “Cando os bolseiros reciban os pagos” “É imprescindible que o solicitante entregue” “Os espectadores deben gardar silencio. Nesta sala os espectadores non poden falar”	Formas invariables “Ao recibir os pagos”/ “Cando se reciban os pagos” / “Se se reciben os pagos” “É imprescindible que se entregue” “Débese gardar silencio; non se pode falar”

UTILIZACIÓN DO FEMININO PARA AS PROFESIÓNS	
Terminación	**Formas correctas**
-o/-a	médico/médica; arquitecto/arquitecta; avogado/avogada
-or/-ora	doutor/doutora; interventor/interventora
-eiro/-eira	enxeñeiro/enxeñeira; enfermeiro/enfermeira; costureiro/costureira
-ario/-aria	funcionario/funcionaria; bibliotecario/bibliotecaria
-ente/-enta*	Presidente/presidenta; asistente/asistenta * excepcións: a/o axente; a/o dirixente
-ante*	o delineante/a delineante; o representante/a representante;
–ista*	o periodista/a periodista; o/a oficinista *modisto/modista (non sempre significan o
–ta -tra	o psiquiatra/ a psiquiatra o terapeuta/a terapeuta
l/-l -l/-la	o fiscal/a fiscal; o cónsul/a cónsul albanel/albanela; edil/edila; oficial /oficiala
–e/ -e -e/-a	o/a conserxe xefe/xefa
-iz/-iza	xuíz/xuíza

Cando coñezamos o xénero da persoa que ocupa un cargo ou oficio, debemos referirnos á súa profesión pola forma que corresponda. Deste xeito facemos o seu xénero visible dentro da súa profesión e combatemos estereotipos contribuíndo a cambiar a idea de que determinadas profesións sempre se exercen por homes ou por mulleres.

Nos documentos abertos como pregos de contratación, contratos ou ofertas de emprego público podemos optar por diferentes estratexias referidas anteriormente.

EMPREGO DAS DOBRES FORMAS	
Formas sexistas	**Formas igualitarias**
Os traballadores	As traballadoras e traballadores
Debemos evitar	**Debemos empregar**
Os veciños e veciñas interesados e interesadas	Os veciños e veciñas interesadas
Os usuarios e usuarias perceptores e perceptoras	As e os usuarios perceptores

Se ben é certo que esta é unha norma que se debe evitar usar reiteradamente porque pode facer o texto pesado e repetitivo, ás veces é necesario para disipar dúbidas e como ferramenta para poder visibilizar ás mulleres como parte dun colectivo, sobre todo en contextos especialmente masculinizados.

Non obstante, cando utilicemos esta opción, **evitaremos as dobres concordancias**, facendo así o texto máis lixeiro, optando só por duplicar só o determinante ou só o substantivo. É importante lembrar tamén que **a concordancia de xénero e número realízase por proximidade.**

6. Símbolos si, símbolos non?

A necesidade que integrar a inclusividade nos nosos textos moitas veces fainos recorrer a ferramentas que poidan expresar unha linguaxe neutra, pero temos que ter en conta que non todas son igual de recomendables e axeitadas.

6.1. As barras

No caso das barras, é dos recursos máis estendidos no seu uso en documentos administrativos, sobre todo cando son abertos, como formularios, onde non coñecemos o xénero da persoa á que nos estamos referindo.

Porén, o seu uso non é o máis recomendable cando se poidan utilizar outras estratexias xa comentadas, xa que pode dificultar a lectura, nomeadamente das persoas con discapacidades visuais que utilizan ferramentas de recoñecemento de texto para poder ler e que non son capaces de recoñecer estes símbolos.

Cando a utilización das barras sexa imposible de substituír polas outras ferramentas que fomos recomendando ó longo deste manual cómpre que alternemos a orde do xénero que vai diante da barra.

Formas sexistas	**Formas igualitarias**
O candidato	Candidata/o Candidato/a
Don	Dª./D. D./Dª. Nome e apelidos
O representante	A/O representante O/A representante A persoa representante

6.2. O “x” e o “@”

Nunha situación similar atopamos a utilización da “x” e do arroba “@”, moi utilizados como recursos para utilizar a linguaxe de xeito inclusivo. Non obstante, ningún destes símbolos son signos lingüísticos, polo que non é recomendable utilizalos.

Poderíase reservar o seu uso para unha linguaxe informal ou como reclamo publicitario. Aínda así, nestes casos tampouco é o máis recomendable xa que, coma no caso da barra, estes signos son imposibles de ler para as persoas con dificultades na visión que utilizan ferramentas de recoñecemento de texto, xa que non teñen equivalentes na linguaxe oral. Isto fai que ao pretender que a linguaxe sexa inclusiva co xénero, esteamos a excluír por outra banda ás persoas con algunha discapacidade visual.

Afortunadamente, como vimos antes, temos moitos outros recursos para poder introducir a inclusividade na linguaxe.

6.3. Que facemos co “e”?

Hai pouco que a letra “e” se utiliza como outra das ferramentas para neutralizar a linguaxe. Quen avoga polo uso desta estratexia propón un terceiro xénero gramatical tanto no galego coma no castelán que poida ser unha vía alternativa ao masculino xenérico e que recolla dun xeito visible a diversidade de realidades que compoñen a sociedade, como a das persoas non binarias.

Non recomendamos o uso do “e” na linguaxe administrativa nin en documentos formais para formar os plurais nin como terceiro xénero gramatical, xa que a día de hoxe se considera un recurso agramatical, é dicir, que se considera incorrecto conforme ás regras da gramática galega e española. Coma no caso da “x” e do “@”, hai estratexias a esgalla que podemos utilizar en calquera dos dous idiomas para xerar mensaxes sen marcadores de xénero mentres dende as institucións cumprimos coas regras gramaticais da linguaxe normativa.

Non obstante, o uso do “e” presenta unha serie de vantaxes para ser utilizada no contexto informal ou cando o obxectivo é publicitario fronte a utilización do “x” ou do “@”. A diferenza destes símbolos, o “e” é unha letra que xa forma parte do sistema lingüístico galego e español co seu propio son, polo que non supón ningún tipo de inconveniente na lectura a través de ferramentas de recoñecemento de texto que poden utilizar as persoas con dificultade visual ou á hora de poder lermos un texto e expresar tamén a diversidade na nosa linguaxe oral, xa que é imposible ler unha “x” ou un “@”, como xa comentamos anteriormente.

Por todo isto, o “e” está a ser un recurso cada vez máis usado por colectivos e activistas que traballan a prol da inclusividade da linguaxe, cun detrimento cada vez maior da utilización de estratexias coma a “x” ou a “@".

7. Recomendacións na comunicación visual

A comunicación vai moito máis aló da linguaxe escrita ou oral, a meirande parte dos contidos que recibimos e as mensaxes que interiorizamos chegan a nós mediante as imaxes. Por isto, non só debemos coidarnos de non reproducir estereotipos sexistas no noso discurso ou utilizar o sexismo lingüístico nas nosas escritas, ademais temos que prestar especial atención ao uso que facemos das imaxes que compartimos para comunicar información.

Ao igual que na linguaxe oral e escrita, tamén podemos caer na invisibilización das mulleres na linguaxe iconográfica e isto pode pasar en moitos casos. Un exemplo claro e o uso de fotografías onde se presenta a profesionais. Neste senso, do mesmo xeito que podemos facer un uso desdobrado da linguaxe (elas e eles) ao escribir ou ao falar, sempre que nos sexa posible realizaremos ou utilizaremos fotografías ou imaxes que permitan ver a mulleres e homes traballando en equipo nunha mesma profesión e mesmo optar aquelas dunha persoa do xénero contrario cando se trate dunha profesión feminizada ou masculinizada. As imaxes teñen unha potencialidade de acción enorme na ruptura dos estereotipos de xénero, polo tanto, sempre que nos sexa posible:

NUNHA COMUNICACIÓN VISUAL INCLUSIVA E NON SEXISTA	
A evitar	**A empregar**
Imaxes de grupos sen mulleres mesmo, aínda que sexa máis complicado, en ámbitos tradicionalmente monopolizados polos homes.	Imaxes de grupos mixtos. Se é unha fotografía na que se posa, evitar que os homes ocupen posicións centrais; na medida do posible ir alternando homes e mulleres.
Imaxes que non representen mulleres no ámbito laboral, nomeadamente no caso de profesións masculinizadas.	Imaxes nas que as mulleres e homes poidan romper estereotipos en profesións feminizadas ou masculinizadas de xeito que se visibilice que poden realizar as mesmas accións, actuar nos mesmos escenarios e mostrar o mesmo liderado.

NUNHA COMUNICACIÓN VISUAL INCLUSIVA E NON SEXISTA	
A evitar	**A empregar**
Imaxes de mulleres subordinadas aos homes.	Imaxes nas que as mulleres e homes se relacionen ao mesmo nivel.
Publicacións nas que non se inclúan mulleres, que as imaxes nas que aparezan elas sexan máis pequenas ou en espazos de menos visibilidade.	Publicacións equilibradas en canto a número de mulleres e homes e un trato simétrico no tamaño e na visibilidade.
Imaxes que reproduzan roles e estereotipos de xénero. Mulleres: traballos socialmente menos valorados, pouco informadas, torpes coa tecnoloxía e as máquinas, pasivas e asociadas ao doméstico. Homes: agresivos, competitivos, activos, expertos, torpes nas labores domésticas e de coidados e asociados ao espazo público.	Imaxes que poidan dar conta da diversidade da realidade social e rompan estereotipos. Por exemplo, incluír a homes realizando tarefas do fogar e de coidados. Calquera persoa pode ser: forte, débil, competitiva, pasiva, deportista, sedentaria, proactiva...
Cores asociadas a xéneros concretos coma o azul aos homes e o rosa ás mulleres.	Toda a paleta de cores para calquera xénero.
A figura dun home, branco e heterosexual para representar ao conxunto da sociedade.	Representar a sociedade na súa diversidade, mostrando a persoas racializadas, maiores, con discapacidade, mulleres e demais persoas que formen parte do colectivo LGBTIQ+ como persoas autónomas, independentes e con dotes de liderado, presentes en tódalas relacións sociais e ámbitos familiares.

8. Fontes, bibliografía e recursos de consulta

APAIOGA. Asociación Profesional de Axentes de Igualdade de Oportunidades Galega (2019). Manual para un uso non sexista da linguaxe. Forcarei: Concello de Forcarei. https://forcarei.gal/wp-content/uploads/2022/07/manual-uns-linguaxe-forcarei-2019.pdf

Agulló i García, Xavier (2008). Guía rápida para unha linguaxe non sexista. Trad. de Olga Castro. https://www.dropbox.com/s/ttn53747uvlq7bj/guia-sen-sexismos.pdf?dl=0

Bellido, Soledad. (2023) Guía de lenguaje no sexista. Una propuesta desde la comunicación inclusiva. MODII. https://modii.org/wp-content/uploads/2022/01/lenguajenosexista.pdf

Bermúdez Blanco, Manuel & Cid Fernández, Alba (2011). Criterios de linguaxe non sexista. Santiago de Compostela: Servizo de Normalización Lingüística Universidade de Santiago De Compostela. https://assets.usc.gal/sites/default/files/paragraphs/more_info_service/2023-01/linguaxe_non_sexista_publicado_WEB_USC.pdf

Bravo, Sueskun, Carmen (dir.) (2010). Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. http://www.uv.es/ccoo/ensedona/downloads/0007.pdf

Exeria. Aplicación para unha linguaxe non sexista en galego. http://www.exeria.net/

Fernández Zas, María & Ovenza Pereira, Eva (coord.) (2020). Linguaxe non sexista. A Coruña: Deputación da Coruña. https://www.dacoruna.gal/files/7015/7658/7093/guia_dixital_para_colgar_en_web_accesible.pdf

Grupo de traballo de igualdade e xénero do CEIP de Barouta. (2020) Guía de linguaxe inclusiva do CEIP de Barouta. Ames: CEIP de Barouta. www.edu.xunta.gal/centros/ceipbarouta/system/files/Guia.pdf

Guía de comunicación inclusiva y no sexista. (2023) Madrid: Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/igualdad-genero/Guia-de-lenguaje-no-sexista-ACCESIBLE-OK.pdf

Medina Guerra, Antonia M. (coord.) (2002). Manual de lenguaje administrativo no sexista. Málaga: Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer (Universidad de Málaga) en colaboración coa Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga). http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf

Mosquera Carregal, Xesús M. (ed.) (2010). Lingua e Xénero. VI Xornadas sobre Lingua e Usos. A Coruña: Universidade da Coruña. http://kit.consellodacultura.gal/web/uploads/a_dxuntos/arquivo/557ab0f398528-libro_lingua_e_xenero.pdf