Protocol d’ús lingüístic inclusiu i no discriminatori d’Aadimatiq

Guia operativa per a una comunicació inclusiva i no discriminatòria

Aadimatiq

Nota introductòria

Aquest document recull el compromís d'Aadimatiq amb l'ús d'un llenguatge inclusiu i respectuós en tots els àmbits de la seva activitat professional. El protocol estableix principis, criteris i bones pràctiques per garantir una comunicació que reflecteixi la diversitat, la igualtat i la responsabilitat social que l'empresa assumeix com a part essencial de la seva identitat corporativa.

Índex

1. Introducció 4

2. Àmbit d'aplicació 5

2.1 Comunicació interna 5

2.2 Comunicació externa 5

2.3 Persones destinatàries 5

3. Principis generals 6

3.1 Igualtat i respecte 6

3.2 Inclusió i visibilitat 6

3.3 Claredat i precisió 6

3.4 Coherència institucional 6

3.5 Diversitat cultural i lingüística 6

3.6 Responsabilitat compartida 6

4. Estratègies lingüístiques per a un llenguatge inclusiu 8

4.1 Ús no sexista del llenguatge 8

4.1.1 Evitar el masculí genèric 8

4.1.2 Desdoblament de gènere 8

4.1.3 Recursos neutres o col·lectius 8

4.1.4 Ús de formes impersonals 9

4.1.5 Ordre i simetria 9

4.2 Referència a persones i càrrecs 10

4.2.1 Denominació de càrrecs i professions 10

4.2.2 Tractaments i fórmules de cortesia 10

4.2.3 Concordança i precisió 11

4.3 Representació visual i multimèdia 11

4.3.1 Diversitat i representació equilibrada 11

4.3.2 Coherència entre text i imatge 11

4.3.3 Accessibilitat i inclusió 11

4.4 Llenguatge accessible i respectuós 12

4.5 Perspectiva interseccional 13

5. Bones pràctiques en diferents contextos de comunicació 14

5.1 Comunicació corporativa i institucional 14

5.2 Comunicació administrativa i documental 15

5.3 Comunicació interna 16

5.4 Comunicació amb el públic i els mitjans 17

6. Recomanacions estilístiques i exemples pràctics 19

6.1 Taula de formes recomanades 19

6.2 Expressions i recursos per promoure la igualtat 20

6.3 Errors freqüents a evitar 20

7. Implementació i seguiment del protocol 22

7.1 Responsabilitat compartida 22

7.2 Formació i sensibilització 22

7.3 Revisió de textos i control de qualitat 22

7.4 Actualització periòdica 23

8. Annexos 24

9. Conclusions 26

1. Introducció

Aadimatiq, com a empresa de serveis lingüístics i de comunicació, assumeix el compromís de promoure una comunicació respectuosa, inclusiva i lliure de biaixos o discriminacions de qualsevol mena. El llenguatge és una eina essencial per construir realitats, transmetre valors i reflectir la diversitat de la societat actual. Per aquest motiu, el nostre ús de la llengua ha de contribuir activament a la igualtat i al respecte entre totes les persones.

Aquest protocol recull els principis, criteris i recursos pràctics que orienten l'actuació d'Aadimatiq en matèria d'ús lingüístic inclusiu i no discriminatori, i s'inspira en documents de referència com la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com en recomanacions de bones pràctiques elaborades per organismes com l'Institut Català de les Dones, el Consell d'Europa i les Nacions Unides.

L'objectiu d'aquesta guia és garantir una comunicació clara, igualitària i respectuosa, tant en la producció de textos propis com en la traducció, adaptació o revisió de materials per a clients i institucions. Alhora, pretén oferir orientacions concretes i aplicables a les diverses situacions de comunicació professional.

💡 *"El llenguatge no només descriu el món; també el configura."*
Per això, l'ús conscient i inclusiu de la llengua és una forma de responsabilitat social.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a totes les activitats lingüístiques i comunicatives d'Aadimatiq, tant internes com externes, incloent-hi:

2.1 Comunicació interna

- Correus electrònics, circulars, manuals interns, informes i documents administratius.
- Missatges corporatius, intranet, formacions o actes interns.

2.2 Comunicació externa

- Pàgines web, xarxes socials, notes de premsa, publicacions i materials promocionals.
- Documents oficials per a clients o institucions (propostes, memòries, ofertes tècniques, licitacions, etc.).
- Projectes de traducció, adaptació o interpretació realitzats per Aadimatiq per a tercers.

2.3 Persones destinatàries

El protocol és d'aplicació per a:

- Tot el personal d'Aadimatiq, tant fix com col·laborador extern.
- Les persones que representin l'empresa en actes o projectes públics.
- Els equips subcontractats o *partners* que treballin sota la marca o direcció d'Aadimatiq.

3. Principis generals

Els següents principis orienten tota actuació lingüística dins l'empresa:

3.1 Igualtat i respecte

El llenguatge utilitzat per Aadimatiq ha de respectar la igualtat de totes les persones, sense discriminacions per raó de sexe, gènere, origen, raça, ètnia, edat, orientació sexual, religió, capacitat o qualsevol altra condició personal o social.

3.2 Inclusió i visibilitat

S'ha d'evitar la invisibilització de col·lectius o identitats, especialment pel que fa a les dones i a les persones no binàries. L'objectiu és fer visible la diversitat real i utilitzar fórmules que representin de manera equitativa totes les persones.

3.3 Claredat i precisió

L'ús inclusiu de la llengua no ha d'anar en detriment de la claredat comunicativa. Les fórmules triades han de ser naturals, llegibles i coherents amb el registre i el context. L'eficàcia comunicativa és un principi complementari a la inclusió.

3.4 Coherència institucional

Els textos elaborats per Aadimatiq, especialment els destinats a institucions públiques, s'han d'ajustar als criteris lingüístics i terminològics de la Generalitat de Catalunya i a la normativa vigent de l'Institut d'Estudis Catalans (IEC), garantint un ús correcte i respectuós de la llengua.

3.5 Diversitat cultural i lingüística

Aadimatiq promou el reconeixement de la pluralitat de llengües i cultures com a valor afegit. En traduccions o comunicacions multilingües, es procurarà mantenir la sensibilitat inclusiva i no discriminatòria en totes les llengües d'arribada.

3.6 Responsabilitat compartida

El llenguatge inclusiu és responsabilitat de totes les persones que formen part de l'empresa. Cadascú, en la seva tasca professional, pot contribuir a construir una comunicació més justa, equitativa i respectuosa.

Quadre resum de principis bàsics

Principi	Aplicació pràctica
Igualtat i respecte	Evitar llenguatge o imatges discriminatoris o estereotipats
Inclusió i visibilitat	Representar dones, homes i persones no binàries de manera equitativa
Claredat i precisió	Prioritzar fórmules naturals i fàcils d'entendre
Coherència institucional	Ajustar-se a la normativa i guies oficials
Diversitat lingüística	Aplicar el principi d'inclusió en totes les llengües
Responsabilitat compartida	Fomentar la revisió i autocorrecció conjunta

4. Estratègies lingüístiques per a un llenguatge inclusiu

4.1 Ús no sexista del llenguatge

El llenguatge no és neutral: la manera com designem les persones reflecteix i reforça valors i rols socials. L'ús sexista tendeix a **invisibilitzar les dones o a presentar-les com a excepcions**, especialment quan s'utilitza el masculí com a forma genèrica.
Per això, Aadimatiq recomana emprar **recursos lingüístics que permetin una comunicació inclusiva** sense perdre naturalitat ni claredat.

4.1.1 Evitar el masculí genèric

S'ha d'evitar l'ús del masculí com a forma "neutra" per referir-se a conjunts mixtos o indefinits.
👉 *No direm:* "Els tècnics faran la revisió."
✅ *Direm:* "El personal tècnic farà la revisió." / "Les persones tècniques faran la revisió." / "L'equip tècnic farà la revisió."

4.1.2 Desdoblament de gènere

El desdoblament pot utilitzar-se quan el context ho permet i quan la repetició no afecta la fluïdesa del text:
✅ *"Les treballadores i els treballadors d'Aadimatiq participaran en la jornada."*

Tanmateix, s'ha d'evitar abusar-ne; en textos extensos es poden alternar altres recursos per evitar repeticions.

4.1.3 Recursos neutres o col·lectius

Quan sigui possible, s'han d'utilitzar paraules **neutres** o **genèriques** que englobin totes les persones sense marcar el gènere:

- "El personal" en lloc de "els treballadors"

- “La clientela” en lloc de “els clients”
- “L’alumnat” en lloc de “els alumnes”
- “L’equip”, “la plantilla”, “les persones participants”, etc.

💡 *Recurs recomanat:* prioritzar formes col·lectives i impersonals per fer textos més naturals i inclusius.

4.1.4 Ús de formes impersonals

Les estructures impersonals permeten evitar la marca de gènere:
✅ *“Cal presentar la documentació abans del dia 10.”*
✅ *“S’ha de comunicar qualsevol incidència al responsable del projecte.”*

4.1.5 Ordre i simetria

Quan es mencionin homes i dones, cal mantenir **criteris d’ordre i simetria**:

- Utilitzar l’ordre alfabètic o alternar-lo per evitar biaixos constants.
- No anteposar sempre el masculí al femení.

🟩 **Exemples**

Incorrecte	Recomanat
Els directors i les seves secretàries	Les persones responsables i el seu equip administratiu
Els alumnes i les professores	L’alumnat i el professorat
Benvolguts clients	Benvolguda clientela / Benvolgudes i benvolguts clients / A la nostra clientela

4.2 Referència a persones i càrrecs

4.2.1 Denominació de càrrecs i professions

S'ha d'utilitzar la forma **femenina i masculina** dels càrrecs i professions quan el context ho requereixi, i afavorir la visibilització de les dones en àmbits on tradicionalment han estat menys representades.

Masculí	**Femení**
director	directora
traductor	traductora
tècnic	tècnica
gestor	gestora
president	presidenta
coordinador	coordinadora

Quan es parli en termes generals o col·lectius, és preferible utilitzar **formes genèriques**:
✅ *"El personal directiu"*, *"l'equip de traducció"*, *"les persones responsables del projecte"*.

4.2.2 Tractaments i fórmules de cortesia

Evitar tractaments diferenciats segons el gènere ("senyoreta", "dona de", etc.) i utilitzar fórmules igualitàries i respectuoses:
✅ *"Benvolguda, benvolgut,"*
✅ *"Estimada clientela,"*
✅ *"Apreciada col·laboració,"*

💡 *Evitar fórmules jeràrquiques o paternalistes. En cas de dubte, usar el nom propi o el càrrec professional.*

4.2.3 Concordança i precisió

Quan el subjecte està format per persones de diversos gèneres, s'admet la concordança amb el terme genèric que millor s'ajusti al context:

✅ *"El personal està convocat."*

✅ *"L'equip tècnic revisarà el text."*

4.3 Representació visual i multimèdia

El llenguatge inclusiu no es limita a les paraules: també afecta la manera com **es representen les persones** en imatges, vídeos o materials gràfics.

4.3.1 Diversitat i representació equilibrada

A les comunicacions visuals d'Aadimatiq s'ha de procurar:

- Representar **dones, homes i persones no binàries** de manera equilibrada.
- Mostrar **diversitat d'edats, orígens, capacitats i contextos**.
- Evitar imatges o estereotips que associïn rols determinats a un sol gènere.

4.3.2 Coherència entre text i imatge

Les imatges han de reforçar el missatge igualitari del text. Per exemple, si un article parla de direcció d'empreses, no s'han de mostrar exclusivament homes en rols de lideratge.

4.3.3 Accessibilitat i inclusió

Tots els materials audiovisuals haurien de complir criteris d'**accessibilitat universal**, incorporant subtítols, transcripcions o audiodescripció si és necessari.

🟦 **Exemple visual orientatiu**

Àmbit	Exemple d'estereotip	Versió inclusiva
Comunicació corporativa	Imatge d'un directiu home dirigint una reunió	Equip mixt en situació de col·laboració
Materials formatius	Només persones joves i blanques	Diversitat d'edats, orígens i gèneres
Publicitat	Dona secretària, home expert	Rols intercanviats o compartits

4.4 Llenguatge accessible i respectuós

L'accessibilitat també forma part del respecte. S'ha d'emprar un llenguatge clar, directe i entenedor, especialment en documents destinats al públic general.

Recomanacions:

- Evitar tecnicismes innecessaris i sigles sense explicació.
- Escriure frases curtes i coherents.
- Evitar expressions paternalistes o condescendents.
- Respectar les preferències identitàries (per exemple, "persones amb discapacitat" en lloc de "disminuïts").

🟩 **Exemples**

A evitar	Forma recomanada
Els discapacitats	Les persones amb discapacitat
Els immigrants	Les persones migrants
Els vells	Les persones grans
Les noies normals	Les noies sense discapacitat / les noies no discapacitades

A evitar	Forma recomanada
Els transsexuals	Les persones trans / persones transgènere

4.5 Perspectiva interseccional

Aadimatiq entén la inclusió com una realitat complexa que combina múltiples factors (gènere, origen, edat, orientació, llengua, etc.). Per tant, s'ha d'evitar un enfocament exclusivament de gènere i promoure una mirada **interseccional** que contempli la diversitat en totes les seves formes.

📘 Resum del bloc 2: principis d'aplicació pràctica

Àmbit	Acció recomanada	Exemple
Redacció escrita	Evitar masculí genèric	"El personal tècnic" en lloc de "els tècnics"
Comunicació visual	Mostrar diversitat real	Fotografia d'equip mixt i intergeneracional
Tractaments	Ús simètric i respectuós	"Benvolguda, benvolgut"
Terminologia	Prioritzar termes neutres	"Clientela", "equip", "plantilla"
Accessibilitat	Llenguatge clar i entenedor	Evitar tecnicismes i sigles sense definir

5. Bones pràctiques en diferents contextos de comunicació

L'aplicació efectiva del llenguatge inclusiu requereix adaptar els principis generals a cada situació comunicativa. Aquest apartat ofereix **criteris operatius i models pràctics** per garantir que els textos, missatges i materials d'Aadimatiq siguin respectuosos, clars i representatius de la diversitat.

5.1 Comunicació corporativa i institucional

Aadimatiq, com a empresa de serveis lingüístics i de comunicació, genera nombrosos textos destinats a clients, institucions i públic general (webs, dossiers, notes informatives, etc.).
Aquests materials són el principal aparador del compromís de l'empresa amb la igualtat i la responsabilitat social.

Recomanacions generals

- Utilitzar un llenguatge professional i proper, evitant l'ús de fórmules masculines genèriques.
- Mantenir la **coherència inclusiva** entre el text i les imatges o il·lustracions.
- Garantir que la redacció sigui entenedora per a totes les persones, independentment del seu nivell de coneixement tècnic.
- Revisar que els exemples, les cites i els casos pràctics **representin de manera equilibrada** dones i homes.

Exemples

A evitar	Forma recomanada
Els traductors d'Aadimatiq tenen experiència en...	L'equip de traducció d'Aadimatiq té experiència en...
Els clients que contractin el servei...	Les persones o entitats que contractin el servei...
Els millors professionals del sector	Un equip altament qualificat i divers

Altres bones pràctiques

- Incloure, en els materials públics, una breu referència al compromís d'Aadimatiq amb la igualtat de gènere i la inclusió.
- Revisar periòdicament la terminologia de les comunicacions comercials i institucionals per garantir-ne la neutralitat.
- Incorporar textos alternatius accessibles a les imatges (per exemple, descripcions per a persones amb discapacitat visual).

5.2 Comunicació administrativa i documental

En la redacció de documents oficials (propostes tècniques, informes, memòries o contractes), és essencial mantenir la **correcció formal** i alhora garantir la **neutralitat de gènere** i la **no discriminació**.

Recomanacions

- Prioritzar termes col·lectius o neutres: *el personal, la direcció, l'equip tècnic, la clientela.*
- Utilitzar desdoblaments només quan sigui necessari per claredat.
- Evitar expressions impersonals que puguin sonar jeràrquiques o excludents.
- Garantir que els documents de licitació o projectes incorporin una menció explícita al respecte per la diversitat i la igualtat.

🟦 Model de frase inclusiva

"Aadimatiq vetlla per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els documents generats en el marc d'aquest contracte, d'acord amb les recomanacions de la Generalitat de Catalunya."

🟩 Exemples

Àmbit	A evitar	Forma recomanada
Contractes	El treballador haurà	La persona professional haurà de... / El

Àmbit	A evitar	Forma recomanada
	de...	personal tècnic haurà de...
Informes	Els tècnics responsables	Les persones tècniques responsables / l'equip tècnic
Memòries	Els alumnes participants	L'alumnat participant / les persones participants

5.3 Comunicació interna

El llenguatge intern reflecteix la cultura corporativa de l'empresa. La manera com ens adrecem al nostre equip, com comuniquem les decisions o com redactem els manuals interns contribueix directament a **generar entorns més igualitaris**.

Recomanacions

- Emprar un to respectuós, col·laboratiu i proper en correus, notes i missatges interns.
- Evitar l'ús d'expressions paternalistes o que pressuposen rols de gènere.
- Revisar els formularis i documents interns per garantir que totes les opcions identitàries siguin respectades (per exemple, incloure "home / dona / no binari / prefereixo no especificar").
- Promoure una comunicació transversal i empàtica, especialment en missatges d'avaluació o feedback.

Exemples

A evitar	Recomanat
Benvolguts treballadors,	Benvolguda plantilla / Benvolgut equip / Bon dia a tothom,
Cada empleat haurà d'informar...	Cada persona del personal haurà d'informar...
Els caps d'equip decidiran...	Les persones responsables d'equip decidiran...

Altres bones pràctiques internes

- Fomentar la formació interna sobre llenguatge inclusiu.
- Crear un canal de consulta lingüística o un referent intern d'igualtat per dubtes.
- Incorporar aquest protocol a les polítiques de benestar i RSC (Responsabilitat Social Corporativa) d'Aadimatiq.

5.4 Comunicació amb el públic i els mitjans

Quan Aadimatiq es comunica amb públics externs o mitjans de comunicació, el llenguatge emprat ha de reflectir el compromís ètic i professional de l'empresa.

Recomanacions

- Fer servir un llenguatge acurat, respectuós i clar en entrevistes, notes de premsa o presentacions públiques.
- Evitar estereotips en la descripció de persones o col·lectius.
- En cas de parlar d'una persona, respectar sempre el **nom, els pronoms i la identitat** amb què es reconeix.
- Vetllar perquè les cites textuals o materials audiovisuals mantinguin el sentit original sense modificar-ne el to inclusiu.

🟦 **Exemple de nota de premsa adaptada**

"Aadimatiq reforça el seu compromís amb la comunicació inclusiva mitjançant l'aprovació d'un protocol intern que promou l'ús d'un llenguatge respectuós, divers i accessible per a totes les persones."

En xarxes socials

- Utilitzar llenguatge proper i positiu, evitant tòpics o etiquetes excloents.
- En publicacions visuals, representar persones de perfils diversos.
- Incorporar *hashtags* que promoguin la igualtat i la inclusió (#ComunicacióInclusiva, #DiversitatAadimatiq, etc.).

📘 Resum del bloc 3: bones pràctiques segons context

Context	Bones pràctiques clau
Corporatiu	Neutralitat de gènere i coherència entre text i imatge
Administratiu	Ús de termes col·lectius i inclusius en documents oficials
Intern	Comunicació empàtica i canals de revisió del llenguatge
Públic i mediàtic	Respecte a la identitat de les persones i llenguatge accessible

6. Recomanacions estilístiques i exemples pràctics

Aquest apartat recull les pautes concretes que orienten la redacció, revisió i adaptació de textos des d'una perspectiva inclusiva, amb exemples habituals en l'àmbit dels serveis lingüístics i de comunicació.

6.1 Taula de formes recomanades

A evitar	Recomanat	Observacions
Els treballadors / Els tècnics	El personal / Les persones tècniques / L'equip tècnic	Evita el masculí genèric i visibilitza el col·lectiu
Els alumnes / Els participants	L'alumnat / Les persones participants	Ús col·lectiu neutre
Els immigrants	Les persones migrants	Evita connotacions negatives
Els discapacitats	Les persones amb discapacitat	Persona com a subjecte, no la condició
Els joves / Els vells	Les persones joves / Les persones grans	Tracte respectuós i no paternalista
Els transsexuals	Les persones trans / transgènere	Respecta l'autodefinició
Els usuaris	Les persones usuàries / la clientela	Forma col·lectiva neutra
Benvolguts clients	Benvolguda clientela / Benvolgudes i benvolguts clients	Fórmula inclusiva de cortesia
Els pares	Les famílies / Els progenitors / Les persones tutors	Adaptar segons context

6.2 Expressions i recursos per promoure la igualtat

Àmbit	Estratègia	Exemple
Redacció institucional	Utilitzar desdoblaments moderats	“Les treballadores i els treballadors de l’empresa...”
Comunicació neutra	Substituir per col·lectius	“El personal d’atenció” en lloc de “els atenedors”
Redacció formal	Usar formes impersonals	“S’ha d’emplenar el formulari abans de la data límit.”
Comunicació oral	Referir-se a les persones pel càrrec o nom	“La tècnica responsable”, “El cap de projecte”
Traducció	Respectar el gènere original i la identitat de les persones	Evitar adaptar noms o pronoms sense confirmació
Contingut multimèdia	Revisar imatges i descripcions	Garantir equilibri visual de gènere i diversitat
Accessibilitat	Utilitzar llenguatge clar i directe	Frases curtes, evitar sigles i argot tècnic

6.3 Errors freqüents a evitar

🟥 **Estereotips de gènere:**
Evitar associar rols o qualificatius diferents segons el gènere (p. ex. “homes decidits i dones sensibles”).
🟩 **Alternativa:** descriure les persones per les seves funcions o competències, no pel gènere.

🟥 **Masculí genèric automàtic:**
Revisar sempre que el masculí plural no amagui la presència de dones o persones no binàries.
🟩 **Alternativa:** “l’equip docent”, “el personal investigador”.

🟥 **Formes de tractament desiguals:**
Evitar “Sr.” i “Sra.” si no és necessari o si només s’aplica a un dels gèneres.
🟩 **Alternativa:** nom complet o càrrec professional.

🟥 **Exclusions no intencionades:**
Expressions com “els nostres pares fundadors” o “els grans homes de la història” invisibilitzen col·lectius.
🟩 **Alternativa:** “les persones fundadores”, “figures històriques destacades”.

7. Implementació i seguiment del protocol

Perquè el present protocol sigui efectiu, cal integrar-lo en la pràctica diària de l'empresa i dotar-lo de mecanismes de revisió i seguiment continu.

7.1 Responsabilitat compartida

Totes les persones que treballen a Aadimatiq, internes o col·laboradores, són responsables de garantir que els textos, comunicacions i materials respectin els criteris aquí establerts.
El compromís és transversal i forma part dels valors corporatius de l'empresa.

7.2 Formació i sensibilització

Aadimatiq promourà accions de **formació periòdica** en llenguatge inclusiu i comunicació no discriminatòria, adreçades a tot el personal.
Aquestes sessions inclouran exemples pràctics, anàlisi de casos i revisió de materials reals de l'empresa.

7.3 Revisió de textos i control de qualitat

Els equips de redacció, correcció i traducció aplicaran els criteris d'aquest protocol en tots els projectes.
Es recomana incorporar una ***checklist* de revisió** que inclogui:

- Presència equilibrada de gèneres.
- Ús correcte de formes inclusives.
- Absència de biaixos o estereotips.
- Claredat i coherència terminològica.

7.4 Actualització periòdica

Aquest protocol s'haurà de revisar com a mínim **cada dos anys**, o sempre que hi hagi canvis rellevants en la normativa lingüística o en les polítiques d'igualtat. Aadimatiq es compromet a mantenir-lo alineat amb les guies oficials de la Generalitat i altres organismes competents.

8. Annexos

Annex 1. Eines i recursos recomanats

- **Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.** https://llengua.gencat.cat
- **Institut Català de les Dones (ICD):** recursos sobre llenguatge i comunicació inclusiva. https://dones.gencat.cat
- **ONU Dones – Recursos sobre llenguatge no sexista.** https://www.unwomen.org
- **Consell d'Europa – Recomendacions sobre llenguatge de gènere.** https://www.coe.int
- **Eines terminològiques:**
    - *Optimot* (https://www.optimot.cat)
    - *TERMCAT* – Centre de Terminologia (https://www.termcat.cat)

Annex 2. Model de clàusula per incorporar a documents de licitació

Compromís amb el llenguatge inclusiu:

Aadimatiq es compromet a utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista en tots els documents, materials i comunicacions derivats de la present licitació. Aquest compromís inclou l'aplicació dels criteris establerts al Protocol d'ús lingüístic inclusiu i no discriminatori d'Aadimatiq, així com l'adequació a la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Annex 3. Glossari bàsic

Termes clau	Definició
Llenguatge inclusiu	Ús de la llengua que reconeix i visibilitza totes les persones i identitats, evitant discriminacions o invisibilitzacions.
Masculí genèric	Ús del masculí com a forma suposadament neutra per designar conjunts mixtos.
Desdoblament de gènere	Expressió simultània de les formes femenina i masculina (per exemple, “les treballadores i els treballadors”).
Interseccionalitat	Enfocament que reconeix la interacció entre diferents eixos de desigualtat (gènere, raça, classe, orientació, edat, etc.).
Accessibilitat lingüística	Adaptació del llenguatge per fer-lo comprensible i usable per a tothom, incloses les persones amb discapacitat o amb diferents nivells de competència lingüística.

9. Conclusions

El llenguatge inclusiu és una eina de transformació social i professional. Amb aquest protocol, **Aadimatiq reafirma el seu compromís amb la igualtat, la diversitat i la responsabilitat social**, integrant la perspectiva inclusiva en totes les seves activitats lingüístiques i comunicatives.

Aquesta guia no pretén ser un conjunt rígid de normes, sinó una eina viva, flexible i en constant evolució, que ajudi les persones que formen part de l'empresa —i els seus col·laboradors externs— a **comunicar de manera respectuosa, conscient i transformadora**.

💬 *"Parlar inclusivament no és només canviar paraules; és canviar mirades."*
— Aadimatiq