

Comunicació inclusiva amb perspectiva de gènere

Recomanacions per a les entitats sanitàries i socials



INTRODUCCIÓ

En el marc del seu compromís amb la sostenibilitat i, en concret, amb l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'ONU, el Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSC) va iniciar, el maig de 2022, el cicle de jornades Comunicació i Responsabilitat Social.

La primera d'aquestes jornades va abordar la 'Comunicació inclusiva amb perspectiva de gènere' i va comptar amb la participació de la lingüista Carme Junyent i la periodista M. Àngels Cabré. A partir de les aportacions d'aquestes expertes, amb posicionaments molt diferents, durant la sessió vam reflexionar entorn del llenguatge no sexista i sobre com aplicar la perspectiva de gènere en el dia a dia de la comunicació de les entitats de l'àmbit sanitari i social.

Cal remarcar que aquest és un aspecte que queda recollit a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, la qual fa referència, explícitament, a la necessitat inajornable d'implantar el llenguatge inclusiu i no sexista en tots els àmbits de la societat. Un requeriment que també recull la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, del Parlament de Catalunya, on s'apunta que tant organismes públics com mitjans de comunicació han de fer "un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge".

En aquest context i arran de les reflexions sorgides entorn de la jornada, el present document pretén oferir un seguit de recomanacions per implantar el llenguatge inclusiu en aquelles organitzacions que vulguin incorporar la perspectiva de gènere en la seva política comunicativa i facilitar-los, així, l'elaboració de guies d'estil pròpies.



CONSIDERACIONS PRÈVIES

- Tal com va quedar reflectit a la jornada, no hi ha consens en la comunitat experta (lingüistes, filòlogues, escriptores, periodistes, etc.) sobre què és llenguatge sexista i com ha de ser el llenguatge inclusiu de gènere. Tampoc hi ha, al nostre àmbit territorial, unes directrius clares en aquesta matèria, fet que queda palès amb la proliferació de guies de llenguatge inclusiu, elaborades per administracions i altres entitats, amb enfocaments molt diversos.
- Segons l'enquesta realitzada en el marc del Grup de Treball de Comunicació del CSC el maig de 2022, més del 60 % de les persones que treballen als departaments de Comunicació de les entitats sanitàries i socials associades consideren que l'ús del llenguatge inclusiu, basat en desdoblaments i genèrics, afecta la qualitat i coherència dels redactats. Els resultats de l'enquesta també revelen que el 63% de les organitzacions no disposen d'un manual de llenguatge inclusiu.
- En aquest context, el Grup de Treball de Comunicació del CSC, amb el suport de la Comissió de Responsabilitat Social, vol posar èmfasi en dos aspectes importants:
 - 1. És necessari que cada organització estableixi un criteri pel que fa al llenguatge no sexista, que sigui coherent amb els valors i la cultura corporativa, i que quedi recollit en una guia d'estil pròpia, la qual serveixi de referència a tot l'equip professional en les comunicacions d'àmbit laboral.**
 - 2. Els Departaments de Comunicació són clau a l'hora de difondre i vetllar per la correcta aplicació d'aquesta guia d'estil. També són responsables, però, de trobar l'equilibri entre llenguatge inclusiu i comunicació fluida i efectiva.**
- Un cop fetes aquestes consideracions, facilitem, a continuació, un recull de recomanacions per a les comunicacions escrites i audiovisuals, que poden resultar útils per elaborar manuals de llenguatge inclusiu o no sexista.

RECOMANACIONS PER A L'ÚS DE LLENGUATGE INCLUSIU

COMUNICACIÓ ESCRITA

Hi ha diversos recursos que ens poden ajudar a introduir el llenguatge inclusiu en les nostres comunicacions. A continuació, us detallem aquells d'ús més estès i que generen més consens.

1. Fer servir mots genèrics que serveixin de paraigües:

- el director > *la direcció*
- els professionals > *l'equip professional*
- les administratives > *el personal d'administració*
- els organitzadors > *l'organització*
- els ciutadans > *la ciutadania*

2. Optar pel doble gènere i desdoblir les paraules:

- benvolguts > *benvolguts i benvolgudes*
- els experts > *els experts i expertes*
- els investigadors > *els investigadors i investigadores*
- els nens > *els nens i nenes*

3. Fer servir el pronom qui per evitar el masculí com a genèric:

- els usuaris d'aquest servei > *qui utilitza aquest servei*
- els que estan vacunats > *qui ha rebut la vacuna*
- els que firmen > *qui firma*

4. Buscar construccions alternatives:

- estem compromesos amb la sostenibilitat > *tenim un compromís amb la sostenibilitat*
- sigueu benvinguts > *us donem la benvinguda*
- molt agraïts per la seva assistència > *agraïm la seva assistència*
- tots sabem > *tothom sap / és ben sabut*

5. La concordança, amb el substantiu més pròxim:

- En usar denominacions dobles, en masculí i en femení, acompanyades d'altres paraules que han de concordar, com ara adjectius, no és necessari que aquestes paraules també tinguin una forma doble. Amb l'objectiu de facilitar la lectura, recomanem utilitzar una única forma i fer-la concordar amb el substantiu més pròxim. Per exemple, *Els candidats i les candidates escollides*, en lloc de *Els candidats i candidates escollits i escollides*.

6. Desdoblaments en formes abreujades:

- Aquest recurs s'hauria de limitar als textos breus i esquemàtics amb el propòsit d'estalviar espai. També per a correus o comunicacions internes curtes. Alguns exemples són: *benvolgut/da*, *director/a*, *president/a*.
- També es pot optar per la fórmula *director/directora*. En aquest cas, si la paraula apareix més d'una vegada al text, es pot fer servir tant la versió masculí/femení com femení/masculí, per equilibrar la presència dels dos gèneres: *director/directora* i *directora/director*.



RECOMANACIONS PER A L'ÚS DE LENGUATGE INCLUSIU

COMUNICACIÓ AUDIOVISUAL

La comunicació inclusiva va més enllà dels textos i del llenguatge que fem servir. Les imatges que triem també transmeten un missatge que, en alguns casos, pot perpetuar els estereotips de gènere. Per això, és necessari que la comunicació audiovisual també sigui inclusiva i plural, i ha de promoure, explícitament i implícita, el respecte i la igualtat entre homes i dones.

La comunicació visual inclusiva fa referència a fotografies, il·lustracions i vídeos en suports tan diversos com fullets, cartells, guies, manuals, pàgines web o xarxes socials.

Tenint en compte aquests aspectes, es recomana:

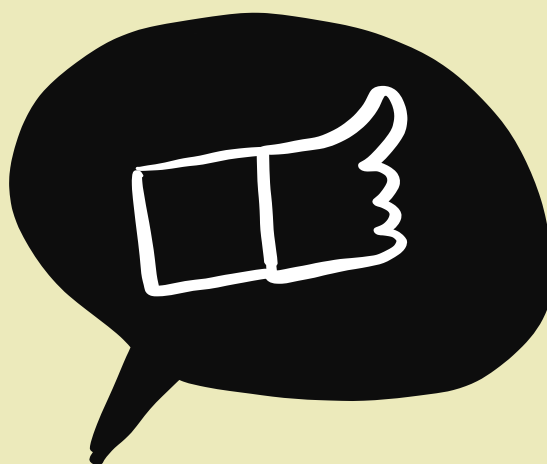
a) Representar el grup amb imatges i icones femenines, masculines i neutres, tot evitant tenir com a única referència la figura masculina.

b) Optar per una participació i representació equilibrada de dones i homes en les imatges, en relació amb la quantitat de persones que hi apareixen, la mida i la durada de les imatges.

c) Evitar l'ús d'imatges que reproduïxen i perpetuen estereotips i clíxés de gènere i que limiten la projecció de les dones.

d) Incorporar la veu femenina, reconeixent els èxits i les aportacions de les dones, les seves necessitats i les seves expectatives.

e) Utilitzar, en aquelles imatges que van acompanyades de veu (veu en off), la de l'home i la de la dona indistintament, per eliminar l'associació de l'home amb l'autoritat, credibilitat i fiabilitat.



Referències:

Recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de les imatges en els mitjans de comunicació, del Centre Dolors Piera (Universitat de Lleida).

Agraïments:

Johanna Cáceres (Consorti Sanitari del Maresme), Manel Gastó (Banc de Sang i Teixits) i Xavi Palomeras (Serveis de Salut Integrats Baix Empordà).

Comunicació inclusiva amb perspectiva de gènere

Recomanacions per a les entitats sanitàries i socials