

Recomanacions per a l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge i de les imatges en els mitjans de comunicació

índex

presentació	3
aquesta guia	4
llenguatge	5
imatges	8
recursos	9
el Centre <i>Dolors Piera</i>	10

presentació

La guia que teniu a les vostres mans és un dels resultats de l'aplicació de les mesures del *I Pla d'Igualtat entre homes i dones de la Universitat de Lleida*, concretament de la Línia H dedicada a vetllar per una imatge institucional, en l'àmbit intern i extern, que respecti el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. S'ha realitzat gràcies a la subvenció concedida per l'Instituto de la Mujer i el Fons Social Europeu, convocada pel Ministeri de Sanitat, Polítiques Socials i Igualtat, en el marc de les subvencions destinades a les activitats de les unitats d'igualtat de les universitats espanyoles.

La guia té per objectiu oferir eines als mitjans de comunicació locals per incorporar la perspectiva de gènere en el llenguatge i en les imatges, especialment en aquells casos en els quals les notícies estiguin relacionades amb la UdL. Es tracta de promoure una comunicació igualitària que visibilitzi i reconegui per igual a dones i a homes i que eviti ambigüitats. Des de la Universitat de Lleida, es convida a participar als mitjans de comunicació de l'àmbit local, amb l'objectiu d'incorporar elements de millora en relació amb la pràctica professional, i mantenir actualitzada la present guia.

aquesta guia

Malgrat els avenços socials que han tingut lloc en relació amb la consecució de la igualtat d'oportunitats, la llengua i els discursos audiovisuals continuen incorporant elements que invisibilitzen les dones o bé que contribueixen al manteniment dels estereotips i dels rols de gènere tradicionals.

Per això, és fonamental la contribució dels mitjans de comunicació en la consecució de la igualtat d'oportunitats, real i efectiva. Un dels principis generals recollits a l'article 14.11 del capítol I de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, és *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.*

D'altra banda, als articles 36-41 de la mateixa llei s'hi indica que *els mitjans han de vetllar per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes en la societat, i promoure el coneixement i la difusió del principi d'igualtat entre dones i homes.*

Sovint, quan es planteja la qüestió d'evitar el sexisme i l'androcentrisme lingüístics, s'argüeixen idees que s'oposen a l'ús inclusiu del llenguatge:

ARGUMENTS FALSOS QUE INTENTEN JUSTIFICAR UN ÚS NO INCLUSIU

Arguments falsos	Realitat
Va en contra de l'economia del llenguatge, ja que comporta un redactat més llarg i carregós.	La llengua ens ofereix moltes possibilitats per evitar els usos discriminatoris sense haver d'utilitzar més paraules. No obstant això, si amb l'increment de dos o tres paraules, aconseguim incloure a tot el món, es durà a terme una pràctica democràtica.
Genera impersonalització a causa de l'ús de termes genèrics o neutres.	Aquesta percepció és estrictament cultural i subjectiva i, en qualsevol cas, sempre és millor un ús neutre de la llengua (el professorat), que un ús exclouent i discriminatori (els professors).
Com que no hi ha mala intenció, no és necessari.	Certament, és difícil trobar casos en què realment l'ús sexista sigui deliberat i malintencionat, però els efectes resulten ser els mateixos: ocultació de les dones i masculinització de la nostra manera de pensar.
Hi ha coses més importants per les quals lluitar.	Ja que el llenguatge modela comportaments i conductes personals i col·lectives, fer un ús inclusiu sempre serà un pas endavant per a la consecució de la igualtat, i per tant, per un món més just.

usos sexistes i androcèntrics del llenguatge

<p>L'ús indiscriminat del masculí com a genèric</p>	<p>-Ús de substantius: <i>el professor, el docent, el director, els treballadors</i> per referir-nos a homes i dones indistintament;</p> <p>- Ús habitual d'expressions pretesament inclusives: <i>tots</i>, en lloc de <i>tot el món</i>.</p>
<p>El salt semàntic</p>	<p>Usar el masculí com a genèric i en el mateix context, més endavant, utilitzar-lo com a específic. <i>Els alumnes de la universitat utilitzen les sales d'estudis i, en el cas de les noies, les biblioteques</i> en lloc de <i>L'alumnat de la universitat utilitza les sales d'estudi i, en el cas de les noies, les biblioteques</i>.</p>
<p>Ús arbitrari de l'ordre d'aparició</p>	<p>No respectar l'ordre alfabètic o de jerarquia professional en una enumeració de persones d'ambdós sexes, tot prioritant els individus de sexe masculí. <i>El Sr. Duran i la Sra. Almirall van presidir la reunió</i>, en lloc de <i>La Sra. Almirall i el Sr. Duran van presidir la reunió</i>.</p>
<p>Asimetries en el tractament</p>	<p>Fer diferències en el tractament de persones que tenen una mateixa jerarquia en funció del sexe. <i>El senyor Gómez i la senyoreta Trini</i> en lloc de <i>el senyor Gómez i la senyora Jiménez</i>.</p>
<p>Duals aparents</p>	<p>Alterar el significat d'una mateixa arrel lèxica quan se li afegeix el morfema gènere i produir, en conseqüència, conceptes diferents. <i>Un qualsevol - Una qualsevol</i>.</p>
<p>Ús innecessari de la paraula "dona"</p>	<p>Utilitzar el substantiu genèric "dona" acompanyat d'una altra qualitat que redunda en la seva condició sexuada. <i>El 51,78% dels metges són dones</i> en lloc de <i>el 51,71% són metgesses. Les dones treballadores</i> en lloc de <i>les treballadores</i>.</p>
<p>La concordança</p>	<p>En usar denominacions dobles, en masculí i en femení, acompanyades d'altres paraules que han de concordar, com adjectius, no és necessari que també tinguin una forma doble. En aquest cas, amb l'objectiu de facilitar la lectura del text, recomanem utilitzar una única forma i fer-la concordar amb el substantiu més pròxim. <i>Els candidats i les candidates escollides</i> en lloc de <i>els candidats i candidates escollits i escollides</i>.</p>

Estrategies per utilitzar un llenguatge inclusiu

<p>el director – els estudiants – els professors – els becaris – els experts – els funcionaris – les administratives – les senyores de la neteja – tots – els organitzadors – els ciutadans</p>	<p>Utilitzar genèrics: la direcció, el personal de direcció - l'estudiantat - el professorat – el personal becari - el personal expert, l'equip expert - el funcionariat - el personal d'administració - el personal de neteja - tot el món, tota la gent- l'organització - la ciutadania</p>
<p>els usuaris d'aquest servei - els que pensen que - els llicenciats - els que firmen</p>	<p>Usar el pronom QUI: qui utilitza aquest servei - qui pensa - qui té una llicenciatura - qui firma</p>
<p>estimats - els treballadors - els experts - l'alumne - els ciutadans - els lleidatans - els responsables - els immigrants - els periodistes</p>	<p>Recórrer al doble gènere: estimades i estimats - les treballadores i els treballadors - els experts i les expertes - l'alumne i l'alumna - les ciutadanes i els ciutadans - els lleidatans i les lleidatanes - els i les responsables – les i els immigrants - els i les periodistes</p>
<p>uns col·legues professionals - uns 150 alumnes - els funcionaris i els laborals van assistir a la manifestació</p>	<p>Suprimir l'article: col·legues professionals - aproximadament 150 estudiants - funcionariat i personal laboral van assistir a la manifestació</p>
<p>estan compromesos amb la sostenibilitat - és bo per al benestar de l'home - es recomana als usuaris de la targeta que l'utilitzin correctament – sigueu benvinguts - molt agraïts per la seva assistència - tots sabem</p>	<p>Altres recursos: tenen un compromís amb la sostenibilitat - és bo per al nostre benestar - es recomana que utilitzin la seva targeta correctament - us donem la benvinguda - agraïm la seva assistència - tot el món sap, es sap perfectament, és ben sabut.</p>

I la BARRA? L'ús de la barra és molt habitual: trobem constantment, *Sr. /Sra. no sol, director/directora*, sinó també *CIF/NIF, DNI/Passaport*, etc. La seva finalitat és estalviar espai al document administratiu (impresos, instàncies, formularis), però no s'ha d'usar en textos més amplis o d'una altra tipologia. En aquests, és preferible l'ús d'altres recursos. Davant d'enunciats com: *sr. - nom del director de la tesi - dades del perceptor - firma del responsable del curs*, podem trobar alternatives neutralitzadores: *sr./sra. - dades del director / de la directora de la tesi - dades de la direcció de la tesi - dades del perceptor / de la perceptora - firma del / de la responsable del curs - firma de la persona responsable*.

imatges

Decàleg per a un tractament igualitari de les imatges

1

Representar el grup humà amb imatges i icones femenines i masculines quan es refereix a les persones, evitant prendre com a model únic i universal la figura masculina.

Donar a conèixer la diversitat de dones que formen part de la societat (edat, grups culturals, professions, classe social, etc.), tot evitant redundar en un model únic i les imatges discriminatòries o denigrants, com per exemple en els continguts en els quals les dones apareguin en desigualtat de condicions.

6

2

Evitar l'assignació de valors i estereotips de gènere, tot visibilitzant les dones i els homes en les imatges que fan referència al grup humà o a determinades activitats d'àmbits diferents, a poder ser, amb l'acció positiva, és a dir, mostrar les dones en activitats, estudis o professions en les quals estiguin infrarepresentades (esports, professions tècniques, etc.); de la mateixa manera, mostrar els homes en aquelles activitats feminitzades o atribuïdes a les dones tradicionalment (treball domèstic, cura de persones, etc.).

Participació i representació equilibrada: presència equilibrada de dones i homes en les imatges, en la quantitat de dones i homes que en elles apareixen, en la mida i durada de les imatges en les quals apareixen homes i dones.

7

3

Reconèixer els èxits aconseguits per les dones, les aportacions, tot comptant amb veus expertes com a fonts d'informació, i posar especial atenció en la nominació adequada de noms i càrrecs.

Promoure un canvi de valors, tot naturalitzant els homes i les dones que juguen rols al marge dels estereotips de gènere. No presentar-ho com una realitat excepcional.

8

4

Recollir les necessitats i expectatives de les dones i introduir l'impacte de gènere en els continguts per reflectir com determinades realitats afecten de manera diferenciada a dones i homes.

Relacions igualitàries i lliures de violència, més enllà de les relacions afectives, tant entre homes, entre dones i entre ambdós sexes, que visibilitzin models de relació basats en la cooperació i la solidaritat.

9

5

Situar les dones en els primers plans, evitar que apareguin homes i dones separatament (les dones en un costat i els homes en un altre, per exemple) i promoure que elles desenvolupin un paper actiu.

En el disseny de logotips o altres icones, introduir la perspectiva de gènere per evitar que la marca que es creï pugui tenir una interpretació androcèntrica, tot proposant icones neutres, inclusives i equitatives.

10

recursos



INTRO. Eina informàtica per analitzar i detectar l'ús sexista o androcèntric del llenguatge i oferir alternatives a aquests usos.



NOMBRA EN RED. EN FEMENINO Y EN MASCULINO. L'Institut de la Mujer, amb la direcció científica de Sara Anillo Villalba i Mercedes Bengoechea Bartolomé, van publicar aquest manual complementat amb un programari d'accés lliure i gratuït format per una base de dades que facilita l'ús del llenguatge inclusiu.

T-incluye.org

RECOMPILATORI DE RECURSOS WEB SOBRE LLENGUATGE NO SEXISTA. Facilita la inclusió d'un llenguatge no sexista a les pàgines web, amb especial atenció a les de projectes relacionats amb la Societat de la Informació i les de mitjans de comunicació.



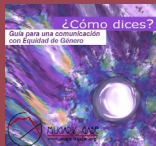
GÈNERE I COMUNICACIÓ. LLIBRE D'ESTIL PER AL BON ÚS DE LA IMATGE DE LA DONA EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ. Generalitat Valenciana.



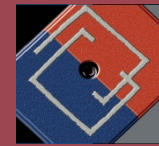
GUIA DE TRACTAMENT NO SEXISTA DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ DE LA UNIVERSITAT JAUME I.



PER A UNA REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ. RECOMANACIONS, EINES I PROPOSTES. Col·legi de Periodistes de Catalunya i Associació de Dones Periodistes.



COM DIUS? GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ AMB EQUITAT DE GÈNERE.



PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA COMUNICACIÓ I IMATGE CORPORATIVA. Emakunde. Institut Basc de la Dona.



MANUAL DE LLENGUA PER VISIBILITZAR LES DONES EN L'ESPORT. Elaborat per Eulàlia Lledó Cunill i la Unió de Federacions Esportives de Catalunya.



CERCADOR D'EXPERTES. L'Institut Català de les Dones posa en la disposició dels mitjans de comunicació aquesta eina que facilita la investigació de perfils de dones d'àmbits científics, acadèmics, empresarials, culturals i d'altres.

El Centre *Dolors Piera* d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones és el servei d'igualtat d'oportunitats entre dones y homes de la Universitat de Lleida. Neix fruit de l'esforç SIED (Seminari Interdisciplinari d'Estudis de la Dona) per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La normativa que regula el funcionament del Centre es va aprovar per Consell de Govern de la UdL el 7 de març de 2006. Amb la creació d'aquest Centre, la Universitat de Lleida adquireix el compromís de treballar per la consecució de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit universitari i en la societat, en general.

El Centre es proposa contribuir a la conscienciació de la discriminació de les dones i a la seva promoció treballant en cinc esferes diferents:

- Divulgació
- Docència i investigació
- Col·laboració de plans d'igualtat
 - Assessorament
- Cooperació internacional

www.cdp.udl.cat

