

PARTE III DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DIAGNÓSTICO COMUNICACIÓN INTERNA –EXTERNA AYUNTAMIENTO DE VILLAJOYOSA



AJUNTAMENT DE LA VILA JOIOSA
Regidoria d'Igualtat



DIAGNÓSTICO COMUNICACIÓN INTERNA –EXTERNA AYUNTAMIENTO DE VILLAJOYOSA

1. Introducción

*“La comunicación escrita es el cordón umbilical, aunque no el único, que conecta a la ciudadanía con la Administración”*¹. En los últimos años, y en concreto en nuestra Comunidad, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea real y efectiva. Si bien estos avances son notables y visibles, no debemos cesar en nuestro empeño de eliminar cualquier obstáculo que exista para que esta igualdad sea plena. La actual presencia de las mujeres en la vida pública y sus nuevos roles asumidos, tanto en estos espacios como en la vida privada, tienen grandes repercusiones en el lenguaje escrito y en las imágenes que nos hacen replantearnos nuestros hábitos lingüísticos y audiovisuales para que respondan a esta nueva realidad.

Una sociedad como la nuestra, que demanda una igualdad de derechos y deberes entre los sexos, el lenguaje, como producto social, no sólo debe reflejar esa igualdad, sino también debe contribuir a ella. Por este motivo, en la construcción de las políticas de igualdad y siguiendo las recomendaciones de la Generalitat Valenciana, las administraciones públicas no han de perder de vista la importancia de las políticas lingüísticas porque, en muchas ocasiones la mujer todavía sigue estando en desventaja frente al hombre. Hasta que esta situación no cambie, no conseguiremos una sociedad igualitaria ni acabaremos con la discriminación de las mujeres.

En el marco de la elaboración de un diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en una administración pública, se plantea como cuestión obligatoria la necesidad de examinar el ámbito de la comunicación interna y externa, ya que el lenguaje inclusivo se instituye como una de las principales herramientas a través de las cuales se canaliza la visión que una organización tiene sobre sí misma y sobre su público.

Bajo la máxima de que no se puede predicar sino es con el ejemplo, la importancia de un uso correcto e igualitario del lenguaje en la administración pública radica, principalmente, en el hecho que representa a toda la ciudadanía y, por tanto, tiene el derecho de ser nombrada de manera igualitaria, de sus procesos comunicativos todas las exposiciones y representaciones sexistas y discriminatorias. Especialmente desde la aprobación de la Ley de Igualdad de 2007 (LOI 3/2007, 22 de marzo), se han producido una serie de incorporaciones y modificaciones legislativas que animan a todas las administraciones públicas a hacer un uso no sexista en el ámbito administrativo.

Criterios de actuación de los poderes públicos:

“La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

Artículo 14.11 LOI

¹ Fernando Sánchez Alfonso en ‘Lenguaje y estilo administrativo’ EFIAP 2017.



Al mismo tiempo, el artículo 48 de la Ley 4/2013, de 2 de abril, de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres establece que:

El lenguaje no sexista en los escritos administrativos:

“Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista”.

Artículo 48 Ley 4/2013

Además, la LOI hace referencia a las dificultades que supone el mantenimiento de un lenguaje sexista así como del uso discriminatorio de la imagen de las mujeres para conseguir los objetivos de igualdad.

En este sentido, en el título III de la LOI *Igualdad y medios de comunicación*, recoge la responsabilidad de los medios de comunicación de titularidad pública –y privada- de velar por la transmisión de una imagen no sexista de las mujeres y sí por la proyección de una imagen y lenguaje igualitarios, plurales y no estereotipados de mujeres y hombres en nuestra sociedad (artículo 36).

Con especial importancia nos referimos al artículo 39.2 de la citada ley que indica que es competencia de las administraciones públicas facilitar la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyen al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad, por lo que instituye a la administración como garante, también, de la igualdad en el ámbito que analizamos.

2. La comunicación en el Ayuntamiento de Villajoyosa

Para analizar la comunicación que desarrolla el Ayuntamiento de Villajoyosa desde una perspectiva de género nos hemos centrado en los dos niveles de trasvase de información que conviven en cualquier institución o empresa:

- Comunicación interna (dentro de la organización y dirigida, principalmente, a su plantilla) y,
- Comunicación externa (hacia fuera de la organización y dirigida, principalmente, a la ciudadanía y su entorno más inmediato (población, provincia, etc.) o más alejado (comunicación globalizada a través de las redes sociales e internet).

La comunicación interna es un instrumento indispensable para generar confianza entre la plantilla y por tanto, es importante nombrar y visibilizar a todas las personas que componen la organización sin generar discriminaciones por razón de sexo. Por su parte, la comunicación externa –web, cartelería, campañas, redes sociales, inserción notas de prensa en medios- es el escaparate al mundo del Ayuntamiento de Villajoyosa y, por este motivo, se erige como la voz



de la cultura y de lo que realiza la administración local para que la población conozca lo que realiza su ayuntamiento y se sienta parte de él. De ahí la relevancia de incluir a unos y a otras para cumplir no solo la legalidad vigente evitando la discriminación sino para invitar a la participación de la ciudadanía y mejorar la igualdad de trato que la sociedad demanda. La metodología que se ha llevado a cabo ha consistido en el análisis de decenas de documentos internos:

- Bases generales reguladoras de los procesos selectivos y ofertas de ocupación pública
- Ordenanzas y reglamentos municipales
- Convocatorias y actas de los diferentes órganos colegiados municipales
- Comunicaciones internas
- Denominaciones del personal en la Relación de puestos de trabajo
- Material publicitario diverso y publicaciones del Ayuntamiento de Villajoyosa, del municipio y de actividades desarrolladas (Programa de Fiestas de 2017, guías, programas, carteles, etc.)
- Web institucional <http://www.villajoyosa.com/> y el resto de web de algunas áreas municipales anidadas en la página municipal.
- Notas de prensa que se incluyen en la misma web y que se envían a los medios de comunicación
- Redes sociales del Ayuntamiento (Facebook, Twitter)
- APP del Ayuntamiento de Villajoyosa que es una herramienta de servicio informativo a la ciudadanía.

La **técnica de análisis** llevada a cabo ha consistido en el examen documental a través de técnicas de muestreo, teniendo en cuenta una serie de indicadores, considerados básicos, que inciden los recursos, las prácticas comunicativas, el uso del lenguaje y el tratamiento de las imágenes. Según se pone de manifiesto en las diferentes propuestas que están articulándose en torno a la excelencia de las prácticas comunicativas igualitarias e inclusivas, a grades rasgos, los criterios que debe **contemplar una administración pública son:**

- Visualización del compromiso de la administración con la igualdad de oportunidades
- Utilización de un lenguaje no sexista
- Ausencia de imágenes que refuercen los estereotipos de género
- Edición de un manual o guía de comunicación inclusiva

De acuerdo con el *Manual para un uso no sexista del lenguaje* elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se considera **lenguaje no sexista** aquel que evita, en algunas otras cuestiones, los siguientes supuestos:

- Uso del genérico gramatical masculino como genérico (trabajadores por plantilla)
- Uso de la palabra “hombre” como universal (los trabajadores por toda plantilla o ciudadanos por toda la población)
- Uso de “el”, “ellos”, “aquel”, “aquellos” seguido del relativo “que” con sentido general
-
-



- Uso de la terminología de los oficios y profesiones solo en masculino, cuando incluyen o pueden referirse también a las mujeres (por ejemplo; técnicos o jefes aunque haya mujeres, y trabajador social, cuando todas son mujeres²)
- Referencias en los documentos administrativos a los cargos solamente en masculino
- La asignación de cualidades y estereotipos diferentes según género

Se consideran **imágenes no sexistas** aquellas que no representan a mujeres y hombres diferenciados según los estereotipos que se le han asignado socialmente. En concreto –y por ser las más recurrentes y utilizadas a nivel porcentual- se consideran discriminatorias las imágenes en las que aparece o se hace alusión a las mujeres:

- En puestos de trabajo de poca responsabilidad
- En profesiones asociadas a los cuidados o la atención familiar
- En actitudes o escenarios supeditados al acompañamiento del personaje masculino
- En acciones estereotipadas asignadas a las mujeres y habitualmente peyorativas: mujeres de compras, mujeres débiles, sensibles, habladoras, etc.
- En planes, ángulos o escenarios que subrayen su inferioridad o supeditación a los hombres
- Cuando se usa el cuerpo femenino como reclamo publicitario
- Cuando se use su imagen cosificada al servicio del hombre

3. Comunicación interna

La comunicación interna puede definirse como el intercambio entre todos los niveles y ámbitos de una organización. Hay que tener en cuenta que resulta tan importante el “qué se transmite” (el contenido de la comunicación) como el “cómo se transmite” (forma de la comunicación), así como su práctica. Para alcanzar un buen funcionamiento de la comunicación interna, las personas integradas en la organización municipal como personal político, funcionario y personal laboral, han de considerarse como personas activas y, de manera igualitaria y no discriminatoria, como comunicadores/as y como receptores/as de información.

En lo que respecta a las prácticas comunicativas de carácter interno y tras el análisis de los documentos de comunicación interna del Ayuntamiento de Villajoyosa, hay que destacar que desde la organización se está realizando un esfuerzo en realizar un uso no sexista del lenguaje y, sobre todo, de las imágenes. En general, aunque depende de las áreas municipales:

- se utilizan las barras para nombrar a mujeres y hombres (jubilados/as)
- se usa el femenino para nombrar a las mujeres (Interventora)
- en casos muy puntuales se utilizan palabras inclusivas para nombrar colectivo de plantilla por trabajadores; personal funcionario por funcionarios, etc.

² Es muy significativo que mientras que en la mayoría de áreas se usa el genérico universal masculino para nombrar las profesiones, incluso cuando son mujeres la mayoría de las trabajadoras, que en el área de limpiadoras, sí que se nombra a las empleadas en femenino, pese a que hay hombres en este servicio.



No obstante, en muchos documentos como en las actas municipales, ordenanzas, en los Presupuestos 2017 o la Relación de Puestos de Trabajo de ese mismo año, el uso del lenguaje es **evidentemente sexista** por los siguientes motivos:

- uso del genérico masculino para nombrar a hombres y mujeres (Señores concejales)
- uso del masculino para nombrar profesiones cuando existe el género femenino y masculino: técnico/técnica; auxiliar administrativo/a; secretario/secretaria; director/directora; encargado/encargada, etc.

Por estos motivos es recomendable disponer o adoptar un manual de estilo de lenguaje administrativo no sexista y de prácticas comunicativas no discriminatorias que oriente en el uso y tratamiento inclusivo de lenguaje y de las imágenes. Esto supone que habrá de representar a mujeres y hombres en igualdad de condiciones y sin diferenciación, que promueva la visualización de todas las personas que configuran el Ayuntamiento y el municipio de manera respetuosa e integral.

Además, esta guía o instrucciones sería conveniente que la conociera toda la plantilla municipal por lo que se recomienda su divulgación. Por otra parte, cabe destacar que sería de gran utilidad poner a disposición de la plantilla formación específica en materia de lenguaje inclusivo y no sexista.

Resulta conveniente también iniciar la adecuación de los datos, registros, encuestas y estadísticas de carácter municipal conforme marca el imperativo legal vigente y que sean datos desagregados por sexo por lo que se recomienda su adaptación al Ayuntamiento en la medida que fuera posible tanto a nivel técnico como operativo.

4. Comunicación externa

Es el tipo de comunicación que sirve de 'escaparate' para el Ayuntamiento de Villajoyosa. Es la manera que tiene la organización de mostrar lo que en ella se realiza y sus proyectos de puertas hacia fuera. Se trata de una comunicación que se efectúa con todo tipo de público externo al Consistorio, ya sea la ciudadanía, las entidades o las personas proveedoras, las organizaciones, las administraciones públicas, etc.

En este sentido comunicativo hacia la opinión pública, en lo que respecta a las prácticas comunicativas de carácter externo (web, redes sociales, carteles y programas de actividades, etc.), y de acuerdo con el análisis del material revisado, se podría afirmar que, como práctica general y aunque haya usos terminológicos que habría que mejorar, se realiza un uso no sexista del lenguaje escrito, nombrando en masculino y en femenino, y, además, en las imágenes se observa la intencionalidad de romper con los estereotipos sexistas, incorporando una reflexión previa a la plasmación en imágenes de una campaña o un cartel publicitario.

En relación a esto, hay que destacar algunas prácticas generalizadas:

- Uso generalizado de imágenes neutras (sin personas)



- Uso poco generalizado de lenguaje inclusivo aunque hay áreas donde hay más sensibilidad que en otras para visibilizar a mujeres y hombres por igual (personas mayores, juventud, niños y niñas, etc.)
- Uso tradicional del genérico masculino para nombrar a todas las personas: los deportistas, los niños, los alumnos, los profesores, etc.
- Designación de los cargos festeros en genérico masculino
- Escasa utilización de las barras os/as

Por la influencia social incuestionable que tiene la **web y la información** insertada en las redes sociales se ha percibido un uso del genérico masculino para nombrar a toda la sociedad y se recomienda un especial uso de lenguaje incluso que visibilice y no oculte tanto a mujeres como a hombres en los diferentes colectivos: personas mayores, infancia, niños y niñas, alumnado, profesorado, concejales y concejales, corporación municipal, etc. De ahí la importancia de que las personas responsables de estas funciones cuenten con formación en igualdad y en lenguaje inclusivo.