

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO:

UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO: GUIA SOBRE LENGUAJE IGUALITARIO Y NO SEXISTA EUSKERA Y CASTELLANO.

OBJETIVOS:

En la ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, aprobada por el Gobierno Vasco el 18 de febrero de ese año 2005, en su artículo 18.4 recoge que “Los poderes públicos vascos deben hacer un uso no sexista de todo tipo de lenguaje en los documentos y soportes que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades”.

A su vez en el artículo 26 se citan diversos aspectos en referencia a los medios de comunicación social y publicidad, siendo de interés destacar el apartado 26.2, “Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

Así mismo también en leyes estatales tales como la Ley Orgánica 3/2007 (para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres) o 1/2004 (Medidas de protección integral contra la Violencia de Género), se recogen obligaciones similares o idénticas.

Por otro lado, el propio VI Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente en el momento que se da inicio a la presente práctica, en el apartado correspondiente a “Medidas para el Buen Gobierno”, se plantean como objetivos prioritarios:

- ✓ Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se haga un uso no sexista del lenguaje.
- ✓ Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vasca en que se haga un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.

Por su parte como complementos a estos objetivos, en la Planificación de las políticas de igualdad en el Departamento de Seguridad para el 2017, se recoge la necesidad de "Crear recursos propios y difundir otros para que los productos que se generan en el departamento no contengan elementos comunicativos sexistas"

Por último indicar que en la planificación anual que realiza el Grupo por la Igualdad de la Ertzaintza, se define como objetivo "Incrementar el porcentaje de documentos utilizados o publicados que no hagan un uso sexista del lenguaje", para lo que se plantea la edición de una guía o tríptico al respecto.

Por lo que a modo de resumen, el objetivo queda definido del siguiente modo:

- ✓ Favorecer la utilización de un lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones escritas de la organización, como en sus relaciones entre las diferentes personas que la conforman.
- ✓ Visibilizar a las mujeres como parte integrante de la sociedad y de la institución policial.
- ✓ Sistematizar el compromiso con la utilización del lenguaje inclusivo.

ENTIDAD RESPONSABLE:

Dirección Ertzaintza-Departamento de Seguridad

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES:

La guía ha sido editada con la colaboración de la Dirección de Comunicación del Departamento de Seguridad, así mismo para la confección del apartado de euskera se ha contado con la colaboración y apoyo de la Técnica de Igualdad del Departamento de Seguridad.

FECHA DE COMIENZO:

2017, se finaliza con la publicación y reparto del folleto en abril de 2018.

PERSONA DE CONTACTO:

María Piedad Calabozo Raluy (Dirección Ertzaintza-Grupo Igualdad Ertzaintza).

Iñaki Viñuela Fernández (Dirección Ertzaintza-Grupo Igualdad Ertzaintza)

TELEFONO DE CONTACTO:

946079127, 677945285

EMAIL DE CONTACTO:

igualdad@ertzaintza.eus

DESCRIPCIÓN:

Por motivos de diversa índole, la utilización del lenguaje inclusivo tanto a nivel escrito como verbal en la Ertzaintza, no es una cuestión generalizada, por lo que inicialmente se ha optado por fomentar la misma con herramientas que faciliten la integración del lenguaje igualitario y no sexista en la cultura organizacional.

Para ello ha sido realizada una guía práctica de lenguaje igualitario y no sexista tanto en castellano como en euskera, tamaño "bolsillo" (14x10 cm.), para que pueda ser llevada por las y los agentes en sus bolsillos o bien tenerla a mano en el desarrollo del trabajo diario, por ejemplo cuando son recogidas denuncias, se realizan comunicaciones tanto a nivel interno como externo, etc.

A su vez han sido confeccionados carteles publicitarios tamaño 60x40 cm., para su colocación en lugares visibles de las diferentes Unidades y Servicios de la Ertzaintza, al objeto de incitar y facilitar su utilización.

La contextualización de la acción, ha ido precedida de una comunicación del Jefe de la Ertzaintza a las diferentes Unidades y Servicios, junto con la publicación de una noticia en la Intranet Departamental, en ambas notificaciones, se destaca en referencia al lenguaje no sexista, principalmente lo siguiente:

- ✓ Incorporación de la Ertzaintza al espíritu y contenido de la ley 4/2005.
- ✓ Visualización y reconocimiento lo que tanto las mujeres como los hombres aportan y han aportado a la sociedad.
- ✓ Guía confeccionada como herramienta de impulso a la utilización de un lenguaje menos sexista y más igualitario en el desarrollo de la actividad profesional.
- ✓ Apelación al compromiso e implicación de todos y todas.

El orden cronológico del conjunto de tareas realizadas en referencia al folleto han acontecido del siguiente modo:

1. Comunicación de la Jefatura de la Ertzaintza a las diferentes Unidades y Servicios.
2. Publicación de la noticia en la Intranet Departamental de la institución policial, junto con la guía en pdf.
3. Notificación vía correo electrónico nominal de la existencia de la guía al conjunto de la plantilla policial.
4. Reparto de la guía en formato papel.
5. Remisión vía correo electrónico del material a toda la plantilla.

Existe la idea de complementar este calendario con una o varias jornadas de sensibilización y formación en el seno del cuerpo policial, así como con un glosario.

Así mismo se han comenzado a revisar y supervisar determinadas documentos escritos relacionados con la Ertzaintza, tales como ordenes de servicio, instrucciones, notas de la Intranet Departamental, etc, proponiéndose en todos los casos aspectos de mejora si es que los hubiera.

Número de folletos repartidos: 5500, aproximadamente un 65% de la plantilla policial, no obstante cabe la posibilidad de remisión de nuevos ejemplares en aquellas Unidades y Servicios que así lo demanden.

ASPECTOS INNOVADORES:

Hasta el momento no existía una guía práctica sobre la materia adecuada, en la medida de las posibilidades, a la actividad o vocabulario policial.

La guía aprovecha, para dar cuenta de una serie de conceptos importantes para la expansión de la igualdad entre mujeres y hombres, quizá no existente en el imaginario de todo el colectivo policial.

Estos conceptos resumen brevemente lo que es el androcentrismo, discriminación, estereotipo, género, machismo, sexismo rol y segregación ocupacional.

FACTORES DE ÉXITO:

Implicación de la Dirección y Jefatura de la Ertzaintza.

Trabajo llevado a cabo por el Grupo por la Igualdad de la Ertzaintza.

Presupuesto adjudicado para la implementación de la guía.

-Observaciones a los factores de éxito:

El folleto confeccionado es de fácil utilización con ejemplos prácticos.

La cultura sobre diversidad e igualdad paulatinamente va adquiriendo más calado en la institución policial.

La supervisión de ciertos documentos y feed-back a las Unidades que los confeccionan, es primordial.

PARTICIPACIÓN:

El proyecto en sí de confección y publicación de la guía ha sido dinamizado por el personal del Grupo por la Igualdad.

No obstante la utilización del folleto, en aras de mejorar esa comunicación inclusiva, depende de la implicación de todas las personas de la organización, en especial de la colaboración de las personas responsables de las diferentes Unidades y Servicios, así como de las responsables de elaboración de documentos.

INTEGRADA:

Tal y como se ha comentado en el punto relativo a los objetivos, la buena práctica, se encuentra alineada con la política y estrategia tanto de la institución policial como del conjunto del Departamento de Seguridad.

El inicio de la campaña de la noticia de la distribución de los folletos, se enmarca en las políticas de igualdad promovidas por el Ejecutivo vasco, y se realiza en el entorno del 8 de marzo.

Es continua en el tiempo, observando que la herramienta ha ayudado, si las propuestas de mejora que se realizan son cada vez menores, y no reiterativas, momento que se podrá concluir que los cambios y conductas adquiridas poseen perdurabilidad en el tiempo.

TRANSFERIBILIDAD:

Cualquier entidad podría copiar la idea o hacer una versión adaptada a la empresa/organización de que se trate.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):

Confección de la guía y carteles: dos personas del Grupo por la Igualdad dinamizando las propuestas, contándose no obstante con el apoyo y colaboración del conjunto del grupo (8 personas). Colaboración de la Técnica de Igualdad del Departamento de Seguridad para la versión de la guía en euskera. Aportaciones del Director de la Dirección de Comunicación del Departamento de Seguridad.

Contratación de una empresa externa para la edición del material, coste de los folletos y carteles: 5628 euros.

Supervisión de documentos desde un punto de vista del lenguaje inclusivo, una persona.

Otras personas de apoyo y colaboradoras: personal del Servicio de Relaciones Institucionales y Comunicación (Servicio de Prensa), para la publicación de noticias en la Intranet Departamental; Jefe de la Ertzaintza y apoyo de su staff, para la gestión de las comunicaciones escritas, feed-back con las personas que abordan las notas informativas, ordenes, instrucciones, etc.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Se adjunta el cartel publicitario, guía editada, y nota interna informativa.