
Protocolo de UNESCO Etxea para una Comunicación con Equidad de Género

2019

Protocolo de UNESCO Etxea para una Comunicación con Equidad de Género

1. ¿Por qué?

Cerrando 2019, la hasta ahora Asociación UNESCO Etxea-Centro UNESCO del País Vasco, se convierte en UNESCO Etxea tras un proceso interno y externo de cambio de marca institucional. Este cambio de marca se ha realizado con el apoyo de una consultora externa y mediante diversas reuniones participativas con personas del equipo técnico y del Consejo de Gobierno, y ha permitido, no sólo la propuesta de un nuevo nombre, sino también destilar cuales son los elementos identitarios de la organización de cara a la comunicación interna y externa.

En nuestra organización, somos conscientes de que cada acción que realizamos de cara al público transmite nuestros valores y formas de pensar, tanto de forma explícita como implícita. Por ello tratamos de que todas estas actividades se elaboren de manera cuidadosa, con un objetivo transformador, cumpliendo con el respeto a la legalidad y a la no discriminación, como valores tanto de la Equidad de Género como de la promoción de la Diversidad

En este sentido consideramos que es imprescindible hacer un análisis de género en la ejecución de nuestras actividades, por ser un tema clave en nuestra forma de pensar como organización comprometida con la defensa de los derechos humanos.

El presente protocolo quiere recoger las bases indispensables para promover una comunicación no sexista independientemente del soporte o forma sobre la que se desarrolle o enuncie.

Estamos convencidas de que si transformamos nuestra comunicación, reflejando que la equidad de género es posible, promoveremos los cambios necesarios en nuestra sociedad.

2. ¿Dónde?

Este protocolo se centra especialmente en nuestros materiales comunicativos internos - los que compartimos entre las personas trabajadoras y voluntarias de la organización-, y externos -que se comparten con otros colectivos o instituciones y con la sociedad en general.

| MATERIALES INTERNOS | MATERIALES EXTERNOS |
|---|--|
| Correos electrónicos Órdenes del día de reuniones Actas Protocolos Planes estratégicos y anuales Informes de viajes Cartas a socias y socios ... | Declaraciones institucionales Página web y blogs Boletín informativo Mailings Carteles Programas Plotters Videos Publicaciones Memorias Formularios de evaluación Formularios de inscripciones ... |

3. ¿Cómo?

Siguiendo el Código Deontológico¹ para la comunicación no sexista de Emakunde nos marcamos varios principios rectores en nuestra comunicación:

Respeto a la legalidad

Nos marcamos como referencia los derechos y principios de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres así como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.

Así mismo, este Protocolo se inserta en la estrategia marcada por el plan de acción Pro-ecuidad de género que UNESCO Etxea aprobó en 2016.

No discriminación

Nuestra comunicación evitará cualquier forma de discriminación y buscará presentar a las mujeres y hombres en situación de igual relevancia.

Visibilización de las mujeres

Se deberá garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en representación del espacio social que se recree en el mensaje y el tratamiento de imágenes en ambos casos será respetuosa e igualitaria. Así mismo, teniendo en cuenta la infrarepresentación e invisibilización de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, buscaremos visibilizar los logros de mujeres en nuestros ámbitos de trabajo.

¹

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/begira.codigo.deontologico.pdf

Visibilización de las diversidades

Se deberá buscar visibilizar la diversidad existente en nuestras sociedades en cuanto a diversidad afectivo-sexual, familiar, funcional, intelectual y de origen, evitando caer en estereotipos.

Erradicación de estereotipos

Se promoverá la erradicación de estereotipos basados en razón de sexo, de manera que se represente la diversidad de roles que pueden desempeñar mujeres y hombres, promoviendo valores distintos a los que impone la sociedad patriarcal.

Vida libre de violencia

Será indispensable que los mensajes promuevan la condena a la violencia y que, por otra parte, no contengan elementos que de modo consciente o inconsciente la justifiquen.

En base a todo lo anterior, nos marcamos varias Dimensiones a revisar en la generación de nuestros contenidos comunicativos que podrán revisarse de manera práctica a través del siguiente Check List:

| DIMENSIÓN 1: EL PAPEL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES | | SI | NO |
|--|--|----|----|
| Diversidad de funciones | ¿Se presenta a las mujeres desarrollando diversidad de funciones? | | |
| | ¿Se presenta a los hombres en roles alejados de la masculinidad hegemónica? | | |
| Diversidad de fuentes | ¿Hay equilibrio entre la cantidad de fuentes consultadas? | | |
| | ¿Aparecen mujeres y hombres en temas donde habitualmente no se les relaciona? | | |
| | ¿Se citan personas alternativas a las jerarquías de instituciones u organizaciones? | | |
| Autoridad, relevancia social y poder | ¿Es similar la autoridad, relevancia social y poder que se infiere entre las actividades desempeñadas por mujeres y hombres? | | |
| | ¿Se muestra a las mujeres en roles de liderazgo? | | |
| Tareas de cuidado | ¿Se presentan hombres en tareas de cuidados? | | |
| | ¿Se responsabiliza a los hombres de su autocuidado? | | |

| | | | |
|------------------------------|--|--|--|
| | ¿Se promueve la corresponsabilidad? | | |
| Diversidad de profesiones | ¿Se presenta a mujeres y hombres en profesiones habitualmente no relacionadas con su género? | | |
| | ¿Aparecen las mujeres en roles diferentes a los de cuidadoras? | | |
| | ¿Se presenta la satisfacción de los deseos propios (no ajenos) como una fuente de satisfacción para las mujeres? | | |
| Tratamiento igualitario | ¿Mujeres y hombres reciben el mismo tratamiento a la hora de ser entrevistados o citarles? | | |
| Victimización de las mujeres | ¿Se hace referencia las mujeres como agentes sociales activos? | | |
| | ¿Aparecen mujeres lideresas como agentes de cambio? | | |
| Violencia | ¿Se visibilizan situaciones de violencia hacia las mujeres? | | |
| | ¿Se las presenta no como víctimas sino como protagonistas de su historia? | | |
| | ¿Se refuerzan actitudes tendientes a combatir la violencia de género? | | |
| | ¿Se hace mención a los diferentes tipos de violencia de género? | | |
| | ¿Tienen los hombres un papel activo en la lucha contra la violencia? | | |

| DIMENSIÓN 2: VISIBILIDAD DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES | | SI | NO |
|---|--|----|----|
| Sobre representación de hombres | ¿La cantidad de mujeres, el tiempo de aparición y el tratamiento de la imagen es proporcional al de los hombres? | | |
| | ¿Es proporcional la cantidad de mujeres que aparecen según la realidad social del ámbito recreado? | | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| Visibilizar dificultades y problemas de las mujeres | ¿Se destaca el efecto específico de los problemas específicos de las mujeres? | | |
| | ¿Se publican contenidos sobre problemas específicos de las mujeres? | | |
| Diseño y edición | ¿Los contenidos relacionados con derechos y luchas de las mujeres están en la portada de la web o en el inicio del video? | | |

| DIMENSIÓN 3: USOS NO SEXISTAS DE LOS LENGUAJES | | SI | NO |
|--|---|----|----|
| Uso de lenguaje inclusivo | ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo? | | |
| | ¿Se utilizan imágenes inclusivas? | | |
| | ¿La presencia de mujeres y hombres en locuciones es equilibrada? | | |
| | ¿Hablan las mujeres de sí mismas por su propia voz? | | |
| Mujeres y hombres como personas independientes y autónomas | ¿Aparecen las mujeres como personas autónomas, sin subordinación a ningún hombre? | | |
| | ¿Se hace referencia a las mujeres por quienes son ellas mismas sin referirse a relaciones de parentesco que las subordinen? | | |
| Mujeres integradas en todos los colectivos | ¿Aparecen las mujeres como parte de los diferentes colectivos a los que se hace referencia? | | |
| | ¿Se refiere a cómo afectan las problemáticas de un determinado colectivo a las mujeres que lo integran? | | |

| DIMENSIÓN 4: PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ENFOQUE INCLUSIVO | | SI | NO |
|--|---|----|----|
| Perspectiva de género | ¿Se hace referencia a cómo el sexismo condiciona la sociedad? | | |

| | | | |
|------------------------------------|---|--|--|
| | ¿Se establece la relación entre la sociedad heteropatriarcal y la vulneración de derechos de las mujeres? | | |
| Diversidad afectivo-sexual | ¿Existen espacios en los contenidos para la promoción de los derechos de diversidad sexual y de género? | | |
| | ¿Se plantean contenidos para romper con la heterosexualidad como norma? | | |
| Diversidad familiar | ¿Aparecen modelos diversos de familias? | | |
| | ¿Aparecen mujeres como cabeza de familia? | | |
| | ¿Se presentan alternativas al amor romántico? | | |
| | ¿Aparecen personas sin pareja en relación de igualdad con las que sí la tienen? | | |
| Diversidad funcional e intelectual | ¿Aparecen personas con diversidad funcional o intelectual? | | |
| | ¿Las personas con diversidad se presentan como titulares de derechos? | | |
| | ¿Se hace referencia específica a la situación de las mujeres con discapacidad? | | |
| Interseccionalidad | ¿Se plantean contenidos referidos a discriminaciones interseccionales? | | |
| | ¿Se plantea el análisis de cómo es la situación de las mujeres pertenecientes a colectivos discriminados? | | |

| DIMENSIÓN 5: GÉNERO, DESARROLLO Y DERECHOS HUMANOS | | SI | NO |
|--|--|----|----|
| Intereses representados | ¿Se visibiliza la situación específica de las mujeres? | | |
| | ¿Se diferencia el impacto de las problemáticas en mujeres y hombres? | | |

| | | | |
|------------------------------|--|--|--|
| | ¿Se diferencian las necesidades prácticas de los intereses estratégicos? | | |
| | ¿Se visibilizan los intereses estratégicos de las mujeres? | | |
| | ¿Se explica cómo se han identificado esos intereses estratégicos? | | |
| | ¿Se hace mención a la teoría feminista? | | |
| Relaciones mujeres y hombres | ¿Se plantea esta situación como una situación de dominación? | | |
| | ¿Se visibiliza la situación desigual en el acceso a recursos de mujeres y hombres? | | |
| | ¿Se visibiliza a las mujeres como titulares de derechos? | | |
| | ¿Se identifican instituciones responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres? | | |
| | ¿Se cuestiona la participación desigual en el reparto de las tareas reproductivas? | | |
| | ¿Se trabaja por comprometer a los hombres con la igualdad? | | |
| Poder | ¿Se visibilizan las relaciones desiguales de poder? | | |
| | ¿Se promueve el empoderamiento político de las mujeres? | | |
| | ¿Se promueve la independencia económica de las mujeres? | | |
| | ¿Se promueve la organización de las mujeres? | | |
| | ¿Se promueve el desempoderamiento de los hombres? | | |

4. Colaboraciones con otros agentes

UNESCO Etxea ancla su acción transformadora en la colaboración y alianzas con multitud de agentes. De cara a garantizar una coherencia en la acción de UNESCO Etxea, así como impulsar el compromiso por la igualdad de género con los organizaciones y personas colaboradoras, UNESCO Etxea informará de este protocolo a todas las personas externas que participen en actividades de la organización, pidiendo que asuman estos mismos criterios.