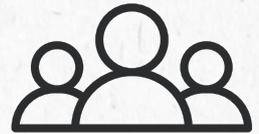


INFOGRAFÍA: CLAVES PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN EL TRABAJO

1.

Evita el masculino genérico

Utiliza términos neutros para referirte a cualquier persona.



Personaliza el mensaje

Adaptar el mensaje según la persona destinataria

2.

3.

Limita el uso de desdoblamiento

Evita el uso excesivo de barras (a/o) para incluir a todas las personas.



Nombra de forma alternativa

Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.

4.

5.

Habla del entorno:

Refiérete a "la banda", "el estudio" o "la productora" en vez de "nosotros" o "todos" para enfocarse en el colectivo.



Modifica la síntesis de oraciones

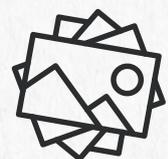
Usa formas de tratamiento individual como "tú" o "usted" en lugar de plurales como "vosotros".

6.

7.

Representación equilibrada en imágenes

Asegura mostrar una diversidad de género, reflejando la variedad en la industria musical.



Rompe estereotipos en las imágenes

Selecciona fotos que desafíen estereotipos tradicionales de género.

8.

9.

Conciencia del poder transformador

Reconoce el impacto del lenguaje inclusivo en fomentar un ambiente de trabajo equitativo y diverso en la música



¡Con estas claves, construimos un lenguaje inclusivo en nuestro entorno laboral!

INFOGRAFÍA: GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO EN ENTORNOS LABORALES

Si cambia la realidad, cambia el modo de nombrarla.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA INDUSTRIA MUSICAL?



- Crea un entorno de respeto y equidad: Todas las personas que forman parte de la industria musical merecen un trato justo y respetuoso.
- Impulsa la diversidad y la inclusión: Refleja la rica variedad de identidades y talentos en la música.

¿CÓMO APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA MÚSICA?



- Usar términos neutros: plantilla en lugar de empleados/as.
- Utiliza "el grupo" o "la banda" en vez de dividir por géneros.
- Ser consciente de la diversidad de identidades de género.



HERRAMIENTAS PARA IMPLEMENTAR EL LENGUAJE INCLUSIVO

- Listado de términos neutros y no sexistas.
- Ejemplos de estructuras de oraciones inclusivas.
- Guía para revisar y adaptar letras de canciones y comunicados.



IMPACTO POSITIVO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

- Fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo.
- Contribuye al bienestar, la igualdad y la satisfacción laboral.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA IMPLEMENTAR EL CAMBIO



- Capacita y sensibiliza a tu equipo: Organiza talleres sobre lenguaje inclusivo específicos para el sector musical.
- Integra el lenguaje inclusivo en tus letras y políticas: Haz que sea una parte esencial de tu proceso creativo y empresarial.
- Fomenta la retroalimentación: Escucha a tu equipo y a tu audiencia para mejorar constantemente.

¡Convierte tu lugar de trabajo en un espacio inclusivo con el poder del lenguaje!

INFOGRAFÍA: "PASOS HACIA LA IGUALDAD EN EL TRABAJO"

1.

Desarrolla y difunde el Plan de Igualdad de tu organización para fomentar un entorno inclusivo en la música: Crea un plan específico para tu sello discográfico, estudio de grabación o compañía de giras que aborde la igualdad de género y lo comunique claramente a todas las personas vinculadas a la entidad.



2.

Utiliza un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones y publicaciones relacionadas con la música: Desde correos electrónicos hasta comunicados de prensa y letras de canciones, asegúrate de que tu lenguaje refleje respeto e inclusión.



3.

Atiende y resuelve conflictos derivados de desigualdades de género para mantener un ambiente equitativo en el escenario y detrás de él: Implementa un sistema efectivo para gestionar y resolver conflictos relacionados con el género, asegurando que todas las personas se sientan escuchadas y valoradas.



4.

Fomenta políticas que cultiven un clima laboral integrador y respetuoso en la industria musical: Apoya iniciativas como talleres de sensibilización sobre género y diversidad, y promueve una cultura de respeto mutuo.



5.

Desarrolla modelos de trabajo que permitan la conciliación personal, laboral y familiar para artistas y personal de apoyo: Ofrece horarios flexibles, giras adaptadas y otras facilidades para que todas las personas trabajadoras puedan equilibrar su carrera musical con sus necesidades personales y familiares.



6.

Incorpora medidas de acción positiva para garantizar igualdad de condiciones en todos los puestos y niveles de la industria musical: Desde la selección de talentos hasta el avance en la carrera, asegura que haya igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.



7.

Analiza y elimina barreras de género en el diseño de puestos de trabajo aplicando medidas inclusivas en estudios, giras y eventos: Revisa cómo se estructuran los roles y responsabilidades para asegurarte de que no existan obstáculos de género, permitiendo que todos los talentos brillen.



8.

Elimina cualquier forma de discriminación en los procesos de selección de personal para bandas, equipos técnicos y de producción: Asegúrate de que tus procesos de selección sean justos y transparentes, promoviendo la diversidad de género en todas las áreas de tu organización musical.



¡Avanzando hacia un lugar de trabajo más igualitario y diverso!

INFOGRAFÍA "TOLERANCIA CERO AL ACOSO"

Comprensión, prevención y atención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual comprende acciones verbales o físicas de índole sexual con la intención o resultado de vulnerar la dignidad de una persona. Se manifiesta en un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo. Aunque puede afectar a cualquier individuo, las mujeres son las principales víctimas, siendo los acosadores mayoritariamente hombres.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL



Este acoso se da cuando los comportamientos se dirigen hacia una persona específicamente por su sexo, con la intención o el efecto de atentar contra su dignidad y generar un entorno laboral hostil. Al igual que el acoso sexual, afecta principalmente a mujeres dentro del contexto laboral.



IMPORTANTE

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, junto con cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o la responsabilidad sobre otros cuidados familiares, son considerados discriminatorios y están expresamente prohibidos. Esto se refleja en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en otras normativas aplicables.

¿CÓMO IDENTIFICAR ESTAS SITUACIONES EN LA MÚSICA?

- Si experimentas tocamientos, acercamientos físicos no deseados o cualquier contacto físico inapropiado durante ensayos, giras o en el estudio.
- Si te encuentras con miradas lascivas, gestos con connotación sexual como guiños o silbidos en el backstage, durante actuaciones o en eventos relacionados.
- Si recibes mensajes, correos electrónicos, o comunicaciones por redes sociales no solicitados con contenido sexual explícito o sugerente.
- Si recibes comentarios, insinuaciones o chistes sexuales sin tu consentimiento en el entorno de trabajo.
- Si se te solicitan favores sexuales, a veces como condición para obtener oportunidades dentro de la industria, como papeles principales, tiempo de estudio o promoción.
- Si escuchas comentarios despectivos sobre la presencia de mujeres en el estudio, sobre el escenario, o dudas sobre tu capacidad profesional basadas únicamente en tu género.

TELÉFONOS DE ATENCIÓN EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI:

Servicio de Atención Telefónica 24 horas a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres (orientación y recursos)
900 840 111

Servicio de Atención a la Víctima (SAV), dispone de ayuda psicológica
900 180 414
900 100 928
900 400 028

EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
Servicio de defensa ante casos de discriminación
945 016 550