

GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN



AYUNTAMIENTO DE
REOCÍN

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Conceptos básicos: Lenguaje Inclusivo y No Sexista.
3. Cómo evitar el masculino genérico.
4. Dónde hacer uso de estas recomendaciones
5. Recursos web.
6. Bibliografía.

1.- Introducción

El lenguaje es una de nuestras formas de expresión, así como una muestra de nuestra cultura y contexto social. Es importante, por tanto, que dicha forma de expresión refleje nuestros valores como sociedad. Uno de nuestros valores claves está relacionado con la inclusión y la valoración de la diversidad, algo que muchas veces es difícil de mostrar en nuestro lenguaje, ya que, por defecto, el lenguaje de calle contiene ciertos usos y ciertas expresiones discriminatorias.

En lo últimos años, y a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Cada vez los cambios de mentalidad son más atenuados y la mujer se incorpora progresivamente a las leyes y/o recomendaciones internacionales a favor de la igualdad. En esta tarea, la lengua juega un papel fundamental. El lenguaje, instrumento de comunicación humana, está íntimamente relacionado con el pensamiento y con la vida social.

Aun con los avances en igualdad de género alcanzados en la época contemporánea, persisten numerosos retos por superar. Es por este motivo, que el Ilustre Colegio de la Abogacía de Burgos ha elaborado esta Guía con la finalidad de proponer formas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas del Colegio, dirigido a intentar evitar cualquier discriminación por razón de sexo y fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. Conceptos básicos: Lenguaje Inclusivo y No Sexista.

Lenguaje inclusivo:

Conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres en la comunicación tanto escrita como hablada e incluida la representación, para promover que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

Para lograr este objetivo se recurre a fórmulas lingüísticas que den cuenta de la presencia de ambos sexos, entre ellas, el lenguaje no sexista.

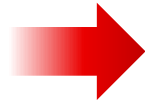
Lenguaje no sexista:

Uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, pretende fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. El lenguaje no sexista forma parte del lenguaje inclusivo o incluyente. De forma general, el uso no sexista del lenguaje consiste en emplear un lenguaje neutro, común, evitando invisibilizaciones y tópicos sexistas.



3. Cómo evitar el masculino genérico:

El Director
Los trabajadores
Los voluntarios
Los profesores
Los expertos
Los responsables
El jefe
Las administrativas
Las limpiadoras
Las cuidadoras
Los ciudadanos
Conductores
Titulados
Los alumnos



La Dirección
La plantilla
Los voluntarios y voluntarias
El profesorado
El personal experto
Los y las responsables
La jefatura
El personal (o dpto.) de administración
El personal de limpieza
Los cuidadores y cuidadoras
La ciudadanía
Los conductores/as
Titulados/as
El alumnado

- ❖ En los **documentos cerrados** se conoce la persona o personas destinatarias por lo que sabemos cuál es el sexo del sujeto implicado.

"D/Dña. Estefanía Garrido Montero. ❌
Profesor/a Titular de la Universidad. ❌
Cargo: Secretario/a de la Facultad de Medicina". ❌

"Dña. Estefanía Garrido Montero ✓
Profesora Titular de la Universidad. ✓



- ❖ En los **documentos abiertos** no se conoce la persona o personas destinatarias por lo que lo conveniente es contemplar ambos sexos.

“En relación a los requisitos de la oferta de trabajo de limpiadoras...”



“En relación a los requisitos de la oferta de trabajo de limpiadores y limpiadoras (o personal de limpieza)...”

- ❖ En los **documentos dirigidos a grupos.**

“Los trabajadores de esta empresa,...”



“Los trabajadores y trabajadoras (o el personal de plantilla) de esta empresa,...”

- ❖ Para el **uso de pronombres y determinantes sin marca de género** (evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguido del relativo, empleando mejor “quien, quienes, etc.”)

“El abajo firmante declara...”



“Quien abajo firma declara...”



- ❖ Para el **uso de las barras.** El utilizar artículos precediendo al nombre aquellos también debe aparecer en forma de barras.

“El interesado/a.”



“El/la interesado/a”.



- ❖ En cuanto al **orden de las palabras**, el género masculino precede siempre el femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos, lo que establece una relación de jerarquía.

“La apertura del nuevo centro conlleva la contratación de nuevo personal. En estos centros los trabajadores y las trabajadoras tendrán un horario de 8:00 a 15:00 h” ❌

“La apertura del nuevo centro conlleva la contratación de nuevo personal. En estos centros las trabajadoras y trabajadores tendrán un horario de 8:00 a 15:00 h” ✅

- ❖ **Se puede eludir el Sujeto**, sustituyéndolo por estructura con “Se”.

“El solicitante deberá cumplimentar el impreso” ❌

“Se cumplimentará el impreso” o “Cumplimentar el impreso” o “Impreso para cumplimentar”. ✅

- ❖ **Anteponer la palabra persona** a la expresión sexista o discriminatoria.

Minusválido ➔ **Persona con discapacidad**

Emprendedor ➔ **Persona emprendedora**

Solicitante ➔ **Persona solicitante**

Los interesados ➔ **Las personas interesadas**

Los mayores ➔ **Las personas mayores**

- ❖ **Imágenes**

Es importante entender que el lenguaje no es única forma de comunicación. La imagen corporativa desempeña un papel fundamental. A través de las imágenes, los colores,

las texturas, el diseño de la página web o la presencia en las redes sociales una entidad está comunicando constantemente y transmitiendo mensajes y valores concretos. Cuando combinamos la comunicación escrita con las imágenes debemos tener en cuenta el objetivo final que pretendemos aportar y utilizar mensajes basados en la igualdad de mujeres y hombres. Es por ello por lo que, las imágenes que se utilicen deben:

- Visibilizar a las mujeres, evitando el uso de la figura masculina como genérica que pretende representar a toda la plantilla o el uso de iconos, símbolos o logotipos, androcéntricos o sexistas.
- Evitar el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
- Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo...

❖ Uso de representaciones gráficas en documentos oficiales

Otra forma de comunicación es la representación gráfica. Es fundamental que el mensaje que transmitimos sea correcto, por lo que es necesario realizar ejercicios lingüísticos consecuentes y así no repetir estereotipos.

Por lo tanto, se deben evitar los estereotipos de género o de cualquier otra naturaleza. Esto incluye el uso de ilustraciones o gráficas en la que aparecen principalmente varones en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente femeninas. Para la elaboración de dicho material gráfico se debe tomar en cuenta:

- Respetar una proporción numérica entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.
- Las imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos sexos desarrollando todo tipo de actividad.
- Debe respetarse un especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes, tratándose que exista equilibrio entre mujeres y hombres.
- Prestar atención al tamaño de las imágenes de mujeres y hombres, buscando un equilibrio.
- Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas...

❖ Lo que se quiere expresar en las comunicaciones

Dentro de los documentos oficiales, sería conveniente que la entidad explicita su compromiso con la igualdad y la equidad de género. Un ejemplo sería: “Esta es una entidad que promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”.

La entidad debemos redactar las convocatorias, invitaciones o cualquier otro documento, pensando que le interesa que las mujeres se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres. En este sentido un ejemplo sería: “El Ayuntamiento de

Reocín convoca a mujeres y hombres profesionales de las artes y la cultura patrimonial a un seminario...”.

Tal y como hemos mencionado anteriormente, en los textos debemos recalcar el compromiso institucional con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Por ejemplo: “El Ayuntamiento de Reocín, propicia la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres. Por ello, la selección de participantes se efectuará con base a criterios que garanticen una participación equitativa de ambos”.

4. Dónde hacer uso de estas recomendaciones.

- **Documentos internos del Colegio:** informes anuales, memorias, planes, informes de gestión, memorándums...
- **Comunicaciones del Colegio:** Internet, notas de prensa, medios propios, identidad corporativa y sus documentos, publicidad y Marketing.
- **Publicaciones y documentos hacia los miembros colegiados:** revistas y boletines, intranet, comunicados internos, circulares, anuncios, convocatorias, actas de reuniones, manuales técnicos, protocolos, nóminas, contratos, etc.
- **Reclutamiento y Selección:** convocatorias para promoción interna, anuncios de contratación externa, contratos de trabajo, convenios, reglamentos...
- **Documentos para clientes y proveedores:** folletos y material publicitario, contratos, documentos de cobro y pago, faxes y correspondencia.

- **Documentos para visitantes:** Documentos utilizados en jornadas de puertas abiertas, coloquios, charlas o ponencias a los que puedan asistir personas completamente ajenas al colegio.

5. Recursos web.

- Herramientas informáticas de Búsqueda: Se instalan en el PC y funcionan como corrector sobre el texto a modificar. Ejemplos:

“Nombre en red”

- <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>

“Themis – Lenguaje no sexista en busca de la igualdad mujer-hombre”

- <http://www.themis.es/>

“T-INCLUYE”.

- www.tincluye.org

- El Instituto de la Mujer ha publicado un glosario de profesiones y oficios. Dado lo extenso de su contenido, adjuntamos el enlace a dicho vocabulario para la consulta y resolución de las dudas que surjan.

- <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>

OTROS CONCEPTOS RELEVANTES:

Lenguaje: Sistema de signos y medio de comunicación lingüístico, gestual o pictórico.

Lenguaje sexista: Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

Lenguaje androcéntrico: Uso de reiterado y/o exclusivo del genérico masculino para denominar la totalidad de los temas sociales y culturales. Pueden darse también una redacción androcéntrica que solamente considera la experiencia de hombres, sin tomar en cuenta la experiencia de las mujeres.

Sexo: Características biológicas que distinguen al macho de la hembra, y que designa las características sexuales primarias (aparatos y órganos sexuales internos) y las características sexuales secundarias (características externas dadas por la pubertad); en consecuencia innato y universal a la especie humana.

Sexismo: Mecanismos por el cual se otorgan privilegios o se practica la discriminación de género impidiendo la plena realización de las personas, especialmente las mujeres.

Esteriotipos de género: Generalizaciones acerca de atributos de género y de los roles individuales o colectivos y las diferencias entre ellos. Pueden ser positivos o negativos y raramente comunican información precisa acerca de los demás.

Género: Construcción social de las diferencias sexuales. Es la valoración de las definiciones de lo femenino y lo masculino en la vida social, asociada generalmente a las mujeres y a los hombres, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura, por lo tanto, cambia según los lugares y los tiempos.

Identidad de género: Concepto que hace referencia a cómo se identifica la persona, a la forma en que se reconoce a sí misma y se siente identificada, indistintamente de su sexo, orientación sexual, edad, nivel socio-económico. Todas las personas poseen una identidad de género.

Discriminación de género: Trato, criterio, medida, norma e intervención, manifiesta u oculta, desfavorable, generalmente a las mujeres, en base a la condición sexual o la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas “femeninas”.

Sesgos de género: Aproximaciones o definiciones sistemáticamente erróneas de la realidad, que ubican o miran a las mujeres y a los hombres de manera diferente y desigual.

Equidad de género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia a los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados.

Igualdad de género: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. La igualdad formal (o ante la ley) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales).

Datos desagregados por sexo: Se refiere al proceso de recoger datos e información estadística desglosada por sexo, para hacer análisis comparativos contemplando la especificidad del género.

Análisis de género: Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

Comunicación con perspectiva de género: Se trata de incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario y respetuoso entre mujeres y hombres.

Transversalidad de género: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trata de legislación, políticas o programas, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

6. Bibliografía.

- CRMF Salamanca (2009). Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje en las mujeres con discapacidad.
- Consejería de la Presidencia Instituto Asturiano de la Mujer (2003). ¿Qué es...? El lenguaje sexista.
- Fundación Mujeres. Fórmulas para la igualdad.
- UNED. Oficina de igualad. Guía de lenguaje no sexista.
- Guzmán, Laura: Guía breve para el uso no sexista del lenguaje: cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica (2004).
- Instituto de la mujer Nombra en Red. Madrid