



GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO

Presentación.

El uso del lenguaje inclusivo.

- Uso de pronombres y determinantes sin género.
- Sustituir el artículo "uno", por "alguien" o "cualquiera".
- Evitar el uso de adverbios con marca de género.
- Evitar el uso de "las/los" para incluir a las mujeres.
- Evitar el uso del signo "@".
- Evitar el uso de la barra inclinada: "/".
- Para los documentos oficiales: discursos, comunicaciones, reglamentos y otros.

Uso de representaciones gráficas en documentos oficiales.

Lo que se quiere expresar en las comunicaciones.

El trato de temas desde los derechos humanos.

Asumir actitudes proactivas. Presentación de modelos positivos no sexistas.

Glosario.

Fuentes.

PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) presenta esta guía como un punto de partida para que el personal de la institución cuente con herramientas que faciliten un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

La guía tiene como objetivo facilitar la preparación de discursos oficiales, conferencias, informes y otros textos, en los que el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, u otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

El documento sugiere alternativas para que lo que se escriba o exponga sea más respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que ayudan a visibilizar a las mujeres y lo femenino, sin tener que repetir palabras y expresiones y con ello cansar a quienes leen o escuchan.

EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO

La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales como el de democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y trasparente desde el punto de vista del género lingüístico.

A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento y creando nuevas formas de expresión, según cual sea la sociedad en la que los hablantes desean vivir.

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo. Como afirma la lingüística Eulalia Lledó, "el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer".

Es por ello que el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar "os/as" en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que "incluyan" a mujeres y hombres.

De esta manera se evita cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de mujeres o de hombres, ya sea por su "naturaleza", o bien porque la "costumbre social" así lo tiene establecido.

Esta es la razón por la que en esta guía se trata la utilización de estrategias y recursos que ya posee nuestra lengua, que no contravienen la gramática ni el principio de la economía del lenguaje, ya que se caracterizan por su brevedad. Se invita a utilizar como lenguaje incluyente en los textos institucionales, para cualquier documento que se elabore en el servicio.

| Lo que no se debe usar | Lo que se debería usar |
|---|--|
| "la cultura nos pertenece a todos, y su construcción..." | "la cultura le pertenece a toda la ciudadanía, y su construcción..." |
| "... que busca aumentar el universo de beneficiarios..." | "... que busca aumentar el universo de la población beneficiaria..." |
| "fortalecimiento de la asociatividad cultural de los jóvenes chilenos." | "fortalecimiento de la asociatividad cultural de la juventud chilena". |
| "Seis de los estudios chilenos de diseño más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadores..." | "Seis de los estudios chilenos de diseño más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadoras y diseñadores..." |
| "que contó con la participación de más de 3 mil ciudadanos..." | "que contó con la participación de más de 3 mil personas..." |
| "Se apoya la creación en arte y cultura de los chilenos residentes en el exterior" | "Se apoya la creación en arte y cultura de la población chilena residente en el exterior" |
| "... sistema de relaciones laborales entre directivos y funcionarios..." | "... sistema de relaciones laborales entre las personas pertenecientes al estamento directivo y personas funcionarias..." |
| "La protección de los derechos de autor, de imagen y de protección laboral que corresponde a los creadores, artistas e intérpretes" | "La protección de los derechos de autor y autora, de imagen y de protección laboral que corresponde a aquellas personas creadoras, artistas e intérpretes" |
| "... en caso que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes deberán..." | "... en caso que sus proyectos sean seleccionados, las personas postuladas deberán..." |

| | |
|--|--|
| "... los criterios con que se eligieron a los nueve ganadores" | "... los criterios con que se eligieron a cada persona ganadora" |
| "La cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo." | "La cultura da a la humanidad la capacidad de reflexión sobre sí misma." |
| "Potenciar y promover el rol de los agentes culturales." | "Potenciar y promover el rol de las personas encargadas de la gestión cultural." |
| "Los asesores externos de este Consejo son profesionales relacionados con..." | "La asesoría externa de este Consejo está compuesta por personas profesionales relacionadas con..." |
| "Los profesores que participaron de los talleres y en la posterior curaduría..." | "Las/los profesionales que participaron de los talleres y en la posterior curaduría..." |
| "Sus 34 integrantes son destacados intérpretes..." | "Sus 34 integrantes son destacadas/os intérpretes..." |
| "... diversos actores y representantes de los sectores artísticos..." | "... existiendo una diversidad de actrices y actores, como representantes de los sectores artísticos..." |
| "... las creaciones de trece coreógrafos chilenos" | "... las creaciones de trece coreógrafas y coreógrafos chilenas/os" |
| "... se espera que un amplio número de compositores de ..." | "... se espera que un amplio número de compositores/as de ..." |
| "En tanto, los nominados podrán ser elegidos o autoproclamados, para luego..." | "En tanto, la gente nominada podrá ser elegida o autoproclamada, para luego..." |
| "... y de productores que se insertan hoy como maestros en el medio..." | "... y de productoras/es que se insertan hoy como maestras y maestros en el medio..." |
| "... trabajadores de las artes..." | "... la ciudadanía trabajadora de las artes..." |
| "Se fomenta la asociatividad entre los creadores, productores, gestores e intermediarios" | "Se fomenta la asociatividad entre personas creadoras, productoras, gestoras e intermediarias" |
| "Se promueve la divulgación de los derechos laborales de los artistas". | "Se promueve la divulgación de los derechos laborales para profesionales de las artes". |
| "Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños y jóvenes..." | "Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños, niñas y jóvenes..." |
| "Se crean procesos formativos para la creación destinados a adultos mayores en..." | "Se crean procesos formativos para la creación destinados a adultas y adultos mayores en..." |
| "... con la participación de expertos regionales" | "... con la participación de grupos de expertos/as regionales" |
| "... expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de los inmigrantes". | "... expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de la población inmigrante". |

USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO

Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.

| Lo que no se debe usar | Lo que se debería usar |
|---|--|
| El que suscribe | Quien suscribe |
| Aquellos que vinieron a exposiciones | Quienes vinieron a exposiciones |
| Los que no cumplan los requisitos | Quienes no cumplan los requisitos |
| Los postulantes deberán portar carpetas | Cada postulante deberá portar carpetas |

Sustituir el artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”.

| Lo que no se debe usar | Lo que se debería usar |
|--|---|
| Cuando uno lee las listas de admisibilidad | Cuando alguien lee las listas de admisibilidad Cuando cualquiera lee las listas de admisibilidad |
| Cuando uno viene al CNCA | Cuando alguien viene al CNCA Cuando cualquiera viene al CNCA |

Evitar el uso de adverbios con marca de género. En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.

| Lo que no se debe usar | Lo que se debería usar |
|--|--|
| Pocos artistas no cuentan con beca | La minoría de artistas no cuentan con beca |
| Muchos fueron convocados | Se convocó a mucha gente |
| Más de la mitad de los artistas asistieron a la capacitación | La mayoría de artistas asistió a la capacitación |

Evitar el uso de “las /los” para incluir a las mujeres:

No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual. Por ejemplo:

| Usemos | En vez de |
|-----------------------------------|---|
| La población infante, infancia | Los niños y las niñas |
| Las personas jóvenes | Las mujeres y los hombres jóvenes |
| La población | Los hombres y las mujeres |
| Las personas participantes | Las mujeres y los hombres participantes |
| La participación de la ciudadanía | La participación de las vecinas y los vecinos |
| Las personas expertas | Las expertas y los expertos |
| Las personas trabajadoras | Las trabajadoras y trabajadores |

Evitar el uso del signo “@”.

El signo “@” no es lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable por lo tanto su uso no es recomendable.

Evitar el uso de la barra inclinada “/”.

Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras.

Sin embargo no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Se recomienda utilizar solamente en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

PARA LOS DOCUMENTOS OFICIALES: DISCURSOS, COMUNICACIONES, REGLAMENTOS Y OTROS

Se usará un lenguaje que incluya tanto a hombres como a mujeres. Por ejemplo:

| Usemos | En vez de |
|---|--|
| La persona a cargo de la Dirección será nombrada por... | El Director será nombrado por... |
| Los músicos y las músicas son el personal que, como principal quehacer... | Los músicos son los funcionarios que, como principal quehacer... |
| El Consejo de Dirección será presidido por quién ocupe la Dirección... | El Consejo de Dirección será presidido por el Director... |
| Los coordinadores y las coordinadoras son las personas colaboradoras inmediatas del Director o la Directora | Los coordinadores son los colaboradores inmediatos del Director |

Unas palabras de más no afectan a la calidad del lenguaje y envían el mensaje de que las mujeres pueden ejercer, también, puestos de Dirección.

USO DE REPRESENTACIONES GRÁFICAS EN DOCUMENTOS OFICIALES

Las representaciones gráficas también constituyen una forma de comunicación, ya que emiten mensajes con significados, los que pueden ser sutiles, delicados o pesados, pudiendo estos llegar a la ofensa en ciertos casos.

Como las ocupaciones o profesiones no tienen sexo, identificar carreras exclusivas para mujeres o para hombres es un error social, por lo que es necesario realizar ejercicios lingüísticos consecuentes y así no repetir estereotipos.

En el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, lo gráfico adquiere una especial relevancia, porque es utilizado en afiches, desplegados, páginas web, producción digital, presentaciones y otros materiales de promoción interna y formación.

Es por ello, que 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:

- Guardar un equilibrio numérico 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 brindarse especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes, tratándose que exista equilibrio entre mujeres y hombres.
- Observar el 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, entre otras.

LO QUE SE QUIERE EXPRESAR EN LAS COMUNICACIONES

Es conveniente e importante que la institución explicita en documentos oficiales su compromiso con la igualdad y la equidad de género. Un ejemplo: “Esta es una institución que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

La redacción de convocatorias o invitaciones para un evento se debe realizar pensando que la institución le interesa que las mujeres se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres. Un ejemplo de redacción en este sentido sería: “el Consejo Nacional de Cultura y las Artes convoca a mujeres y hombres profesionales de las artes y la cultura patrimonial al seminario Patrimonio y Pueblos Originarios”.

Se debe explicitar en los textos el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por ejemplo: “El Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, propicia la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Por ello, la selección de participantes se efectuará con base a criterios que garanticen una participación equitativa de ambos”.

La inclusión de género desde los derechos humanos.

Como institución del Estado, el Consejo de la Cultura debe mostrar como las mujeres y los hombres viven y ejercen estos derechos de diferente manera, en razón de una posición y de experiencias de socialización diferentes. Es por ello que el deber de los funcionarios y las funcionarias de la institución es velar porque sus acciones ayuden a reducir las inequidades, brechas y barreras de género existentes en la sociedad.

¿Cómo hacerlo?

Interiorizando un derecho consagrado por el Derecho Internacional, a través de tratados, convenciones y plataformas. La idea central de los derechos humanos es que las personas gocen de igualdad de derechos, constituyendo como principio prioritario la “no discriminación”. Es por ello, que este reconocimiento de “no discriminación” hacia las mujeres, se plasma en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDCM, o CEDAW por sus siglas en inglés, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), aprobada en 1979.

Ya en el año 1995, en Beijing, las Naciones Unidas celebró la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se originó la Plataforma de Acción Mundial, la que propuso objetivos estratégicos y medidas concretas para el avance hacia la igualdad como recomendación para gobiernos, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y otras instancias de la sociedad civil.

Esta plataforma ha constituido un marco de acción y seguimiento permanente para los Estados miembros de la ONU, como forma de promover la generación de los cambios necesarios para cumplir el objetivo en la equidad de género.

Chile es uno de los países que ratificó la CETFDCM y forma parte de la Plataforma de Acción Mundial. En este marco, el concepto de “no discriminación” es el que articula los derechos que se reconocen y la igualdad pasa a ser el modelo o parámetro a seguir. Toda intención o resultado de menoscabar, limitar o anular el ejercicio de los derechos convencionales en igualdad con el hombre, es discriminación.¹

Por ello la “Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado”.²

Desde el año 1991 el Estado chileno cuenta con el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y por ello ha impulsado importantes políticas públicas para superar las inequidades, barreras y brechas de género.

1 Fries, Lorena (2010). Los derechos humanos y su aporte a la igualdad de género (versión preliminar) (ponencia en el Seminario Procesos Políticos e Igualdad de Género, Santiago de Chile, agosto del 2010).

2 Comité CEDAW, ONU. Observación General N°25 de 2005.

ASUMIR ACTITUDES PROACTIVAS Y PRESENTAR MODELOS POSITIVOS NO SEXISTAS

En la redacción de los textos y documentos generados desde el Consejo de la Cultura se recomienda asumir actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas, por ejemplo, de las siguientes maneras:

- Destacar el aporte y la participación de las mujeres en el sector de la cultura. Resaltar en textos y manuales los aportes de las mujeres desde el desempeño de su profesión, actividad ocupacional, en la historia, etc.
- La presencia de las mujeres en los textos e imágenes debe dejar de ser un hecho excepcional. Se debe utilizar su imagen con mayor protagonismo, destacando a las figuras femeninas que hayan contribuido con su labor, sea económica, social o política, al avance del sector cultural y patrimonial.
- Ofrecer ejemplos que ilustren las diferencias entre mujeres y hombres, con experiencias propias de Chile o de casos a nivel internacional.
- Desde nuestras experiencias El diseño de las políticas de género se debe realizar desde la propia experiencia del servicio, de manera que sea aplicable a su realidad.
- No olvidar que la voz “cultura” no tiene un género concreto, sino que tiene una connotación con una alta diversidad. Diversos géneros y culturas participaron en conjunto en la construcción del patrimonio cultural de Chile.

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.

Estereotipos 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.

FUENTES:

www.onu.cl

Guzmán, Laura (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje inclusivo. Cómo usar el lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Costa Rica, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR, Universidad de Costa Rica.