Un lugar donde se encuentran los pueblos

Asociación HORUELO

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

(Versión actualizada de la Guía 2021)

Cómo elaborar documentación con perspectiva de género

El OBJETIVO de esta guía es ser una herramienta que ayude a toda la plantilla de HORUELO a incluir la perspectiva de género en la redacción de proyectos, en la elaboración de materiales de difusión y en la documentación interna de la entidad.

QUÉ ENCONTRARÁS EN ESTA GUÍA

INTRODUCCIÓN

Guía de lenguaje inclusivo de HORUELO, como medida de mejora del Plan de Igualdad de la Entidad.

Por qué necesitamos incorporar la perspectiva de género en la Entidad.

LENGUAJE SEXISTA

¿Es sexista el lenguaje que usamos habitualmente?, ¿por qué?

RECOMENDACIONES PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

Algunas sugerencias que pueden resultar de utilidad a la hora de elaborar documentación.

INTRODUCCIÓN

La Asociación HORUELO se encuentra inmersa en un proceso de avance hacia modelos de relación que incluyan la perspectiva de género en la cultura de la Entidad, con el objetivo de conformar espacios más igualitarios y fomentar una sociedad más justa partiendo de la propia Entidad. Creemos que esta determinación se puede conseguir a través del refuerzo de la sensibilización y la formación, así como potenciando el diseño e implementación de acciones que detecten y mejoren situaciones de desigualdad.

De estas consideraciones surge la creación de El Plan de Igualdad de HORUELO, como medio de desarrollo e impulso de dichas acciones. Para alcanzar la igualdad efectiva entre las
mujeres y hombres que forman la Entidad, incluyendo plantilla, socios, socias, personas voluntarias y personas beneficiarias de los diferentes proyectos.

Entre las medidas a desarrollar el Plan incluye la elaboración de una breve guía de lenguaje inclusivo, que sirva de recurso a las personas que configuran la Asociación. El objetivo es proporcionar a la plantilla herramientas que ayuden a incluir la perspectiva de género en la redacción de proyectos, en la elaboración de materiales de difusión y en la documentación interna de la Entidad.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 14 que “se promoverá la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”. Aunque en el ámbito social no es de obligado cumplimiento, este artículo supone un reflejo de lo que la sociedad está demandando.

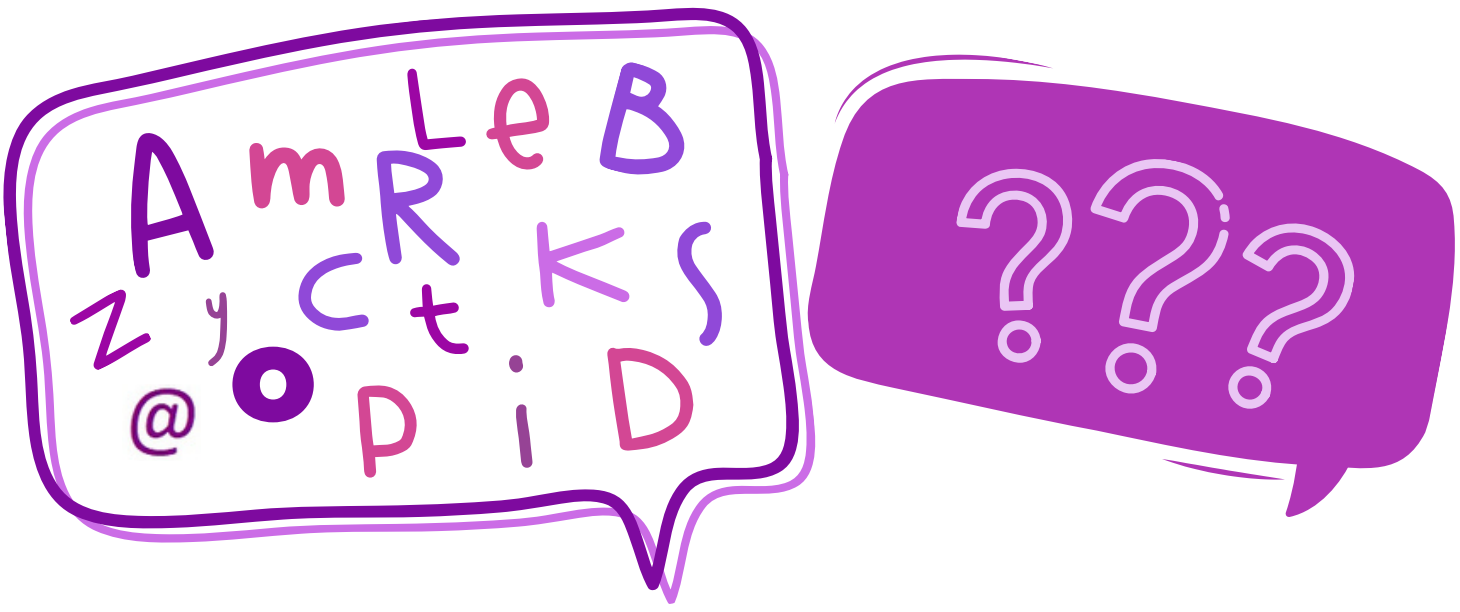
Como entidad social, que promueve la igualdad efectiva entre sus fines, no debemos olvidar incluir entre nuestros ámbitos de desarrollo el lenguaje igualitario.

En esta guía se hace presente la importancia que la utilización del lenguaje tiene en la percepción y la construcción de la realidad y cómo, mediante la utilización de un lenguaje igualitario, se puede avanzar hacia modelos más inclusivos,

tanto en la Entidad como en el trabajo con las personas a las que se dirigen nuestros proyectos.

La elaboración de esta guía pretende proporcionar un sencillo marco sobre el que revisar y construir, tanto la documentación escrita, como otros medios de comunicación que se utilizan habitualmente en la Entidad, incluyendo sus recomendaciones en la cultura de HORUELO de manera transversal.

SOBRE EL LENGUAJE



Implicaciones del lenguaje en la construcción social.

Como seres sociales, el lenguaje es el instrumento a través del cual nos comunicamos con las demás personas. Es la herramienta a través de la cual describimos cómo vemos y entendemos el mundo en el que vivimos. Por ello, podemos afirmar que el lenguaje es un elemento estratégico en la construcción de la Igualdad, es un reflejo de las prácticas culturales y sociales del contexto social. No sólo se limita a describir la realidad, sino que además tiene una intrínseca capacidad transformadora, condicionando nuestro pensamiento, conductas y la visión global configurada culturalmente. Por ello, el lenguaje es una herramienta hacia el
cambio de percepciones sociales que permite modificar la perpetuación de estereotipos, produciendo así avances hacia una concepción más igualitaria de la sociedad.

Habitualmente el lenguaje que utilizamos contiene una serie de usos cotidianos no inclusivos aceptados de manera tácita. Además, algunos de estos usos perpetúan y transmiten valores, y creencias sin que seamos conscientes de ello.

Sexismo y Androcentrismo en el lenguaje.

¿Es Sexista el Lenguaje?

Se entiende por **Sexismo:** cualquier acto, gesto, representación visual, manifestación oral o escrita, práctica o comportamiento, basado en la idea de que una persona o grupo de personas es inferior por razón de su sexo.
En palabras de Eulalia Pérez el lenguaje sexista es aquel que "emplea estructuras o palabras que ocultan, discriminan, insultan, denigran, desvalorizan a la mujer".

Por ejemplo, cuando algo es muy divertido, emocionante, o gusta mucho, ¿qué expresión/ adjetivo se utiliza frecuentemente para describirlo? Y cuando algo es tedioso, aburrido,... ¿Cómo se le llama?.

Mercedes Bengoechea, menciona algunos ejemplos más, como la jerarquización que se produce cuando se nombra a mujeres y hombres. Por ejemplo, a la hora de rellenar documentación siempre encontramos Padre/madre, pero casi nunca al revés. Estos y otros ejemplos, nos sirven para comprobar el sexismo en el lenguaje.

El lenguaje sexista ha fomentado históricamente relaciones injustas entre los sexos, ya que comunica valores e ideas que sobrevaloran lo masculino en detrimento de lo femenino.

Además, el lenguaje es "androcentrista" ya que usa lo masculino como neutro, lo normativo, es decir, está centrado únicamente en el varón, tomándolo como referencia y dejando fuera todo lo que no es "lo masculino" Esto produce, probablemente a nivel inconsciente, una visión del mundo que tiene como centro o eje principal a los hombres, sus actividades y los valores asociados a la masculinidad

como parámetro de lo humano cuando realmente no es así. Por ejemplo, cuando decimos que tras la Revolución Francesa se logró el sufragio universal, ¿Estamos teniendo en cuenta que sólo se consiguió que hombres (no todos) votaran? (Bengoechea, M. 2002)

En castellano existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación sexual, directa o indirectamente, se recrea, reproduce y mantiene. Y ello es así porque tales mecanismos operan construyendo y naturalizando el sexismo y el androcentrismo.
Estos fenómenos léxicos y estructurales en el uso "normal" de la lengua castellana actúan en contra de la mujer si partimos de la premisa de: **Lo que no se nombra, no existe**.

"Lo que no se nombra no existe"

Esta expresión hace referencia a que, si tenemos en cuenta que el lenguaje es la forma en la que los seres humanos, como seres sociales, nos comunicamos, expresamos ideas, sentimientos y describimos el mundo en el que vivimos. Todo aquello que no es nombrado, no existe, es decir, recalca la importancia de nombrar para significar, dar valor y visibilizar.

Si decimos, "todos los trabajadores de HORUELO están comprometidos e implicados con la Entidad", ¿Se sienten aludidas todas las personas que forman parte de la entidad? Puede ser, pero la realidad es que no se está nombrando a las trabajadoras, por tanto, no se está nombrando a todas las personas que forman parte de la plantilla de HORUELO. O si decimos, "tres compañeros realizaron una acción formativa con jóvenes que ha resultado premiada" ¿Pensamos en que ese grupo de personas puede estar formado por dos mujeres y un hombre?

Cuando hablamos, se forma en nuestro cerebro una imagen mental. En esa imagen mental que se crea probablemente tampoco se visibiliza a las mujeres cuando oímos o leemos cosas como "todos", "los profesionales", "los educadores", etc.

Ejemplos del uso del lenguaje sexista los encontramos continuamente en nuestro modo de hablar, en lo que oímos en los medios, la calle, en lo que leemos en los periódicos.... Si observamos bien, nos daremos cuenta de la desigualdad que suponen las palabras a través del uso que hacemos de ellas.

SUGERENCIAS PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

La opción de apostar por un lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, persigue 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 transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

Hablamos de un uso no sexista del lenguaje ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar.

Esta guía trata del uso de estrategias y recursos que ya posee nuestra lengua y se invita a utilizar el lenguaje inclusivo en los textos, documentos, acciones, etc., que se elaboren a partir de ahora desde HORUELO.

Estrategias para un uso del lenguaje inclusivo.

1.USO DE FORMAS GENÉRICAS.

Uso de sustantivos genéricos, colectivos y epicenos, es decir, términos que no designan lingüísticamente un género y que pueden implicar tanto mujeres como hombres, como alternativa a los masculinos plurales para referirse a grupos mixtos de mujeres y hombres. Se pueden utilizar fórmulas inclusivas como son:

- Categorías o grupos humanos en general, representados por sustantivos epicenos o colectivos: **comunidad, equipo, gente, personal, plantilla, población, vecindario,...**

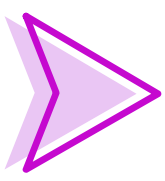
- Categorías, grupos humanos, funciones o profesiones representadas por sustantivos abstractos: **adolescencia, infancia, gerencia, dirección, coordinación...**
- Grupos humanos o personas representados por grupos nominales: **comunidad escolar, población migrante, personal voluntario...**

Cuando se trata de contextos en los que se hace alusión a personas identificadas o individualizadas, el uso de términos abstractos o colectivos no es apropiado. En esos casos, es preferible recurrir a los desdoblamientos, los cuales quedan recogidos más adelante.

2.ELIMINACIÓN DEL ARTÍCULO DELANTE DE SUSTANTIVOS NEUTROS.

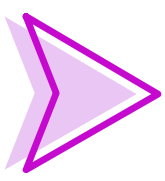
Como norma general se eliminarán los artículos o determinantes (los, las, aquel, aquellos, unos...) delante de sustantivos neutros. Como, por ejemplo:

Se realizó una reunión a la que acudieron l**os gerentes** de las entidades sociales.



Se realizó una reunión a la que acudieron **gerentes** de las entidades sociales.

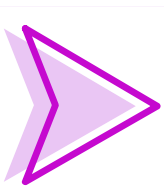
Los jóvenes participantes del proyecto.



Jóvenes participantes del proyecto.

3.USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO: QUIEN, QUIENES, CADA, ...

Aquellos que vinieron a la sesión formativa.



Quienes vienieron a la sesión formartiva.

4.SUSTITUIR EL ARTÍCULO "UNO" POR "ALGUIEN" O "CUALQUIERA".

¿Puede venir **uno de vosotros** a ayudarme?

¿Puede venir **alguien** a ayudarme?

5.ANTEPOSICIÓN DE LA PALABRA "PERSONA" ANTES DEL SUSTANTIVO.

Los participantes del curso.

Las personas participantes del curso.

6.FORMAS DOBLES.

Cuando no es posible utilizar expresiones genéricas, ni sustantivos colectivos o abstractos, está la opción del **desdoblamiento**: nombrar el masculino y el femenino. Se trata de una fórmula a utilizar con moderación, ya que su uso abusivo puede dificultar la lectura del texto.

Su utilización es especialmente recomendable cuando se hace referencia a personas concretas aunque no estén identificadas, así como en discursos orales dirigidos a un público diverso (en el saludo, la despedida..)

También se utilizará cuando se quiera enfatizar la presencia de ambos sexos por algún motivo determinado, como medio de visibilización. Además se irá alternando el orden a la hora de nombrarlo poniendo a veces en primer lugar la forma masculina, y otras la femenina, como veremos más adelante.

7.ORDEN DE APARICIÓN DE LAS FORMAS FEMENINA Y MASCULINA CUANDO APARECEN AMBAS.

Cuando se utilicen desdobles, donde aparece la forma masculina y femenina, es conveniente alterar el orden de aparición, como una forma más de compromiso con una visión igualitaria en el uso del lenguaje. Por ejemplo:

Alternar “Buenos días **compañeras, compañeros**…" con el habitual “...**compañeros, compañeras**”.

8.USO DE TÉRMINOS METONÍMICOS.

Figura del lenguaje que sustituye el masculino genérico por la profesión que desempeñan, el cargo que ocupan, el lugar, etc. Como norma general se sustituirá el artículo y el género del sustantivo por el cargo, posición o lugar que sea pertinente en ese momento. Como, por ejemplo:

La secretaria /El secretario

Secretaría.

Los profesores.

El personal docente.

9.PERSONALIZAR, SI SE CONOCE, EL SEXO DE LA PERSONA ALUDIDA.

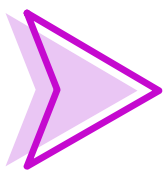
Si se conoce directamente el sexo de la persona a la que nos estamos refiriendo será aconsejable utilizar el masculino o femenino. De esta manera evitaremos, además, incongruencias en el lenguaje.

Este recurso es muy recomendable en comunicaciones personales escritas, por ejemplo, correo electrónico y comunicaciones administrativas.

10.UTILIZACIÓN DE FORMAS REFLEXIVAS.

Cuando sea posible, como recurso se utilizará la sustitución de términos femeninos o masculinos por la frase en forma reflexiva, evitando personalizar y abriendo la acción a cualquier sujeto. Por ejemplo:

Los participantes no pueden hacer uso del teléfono móvil durante las sesiones.



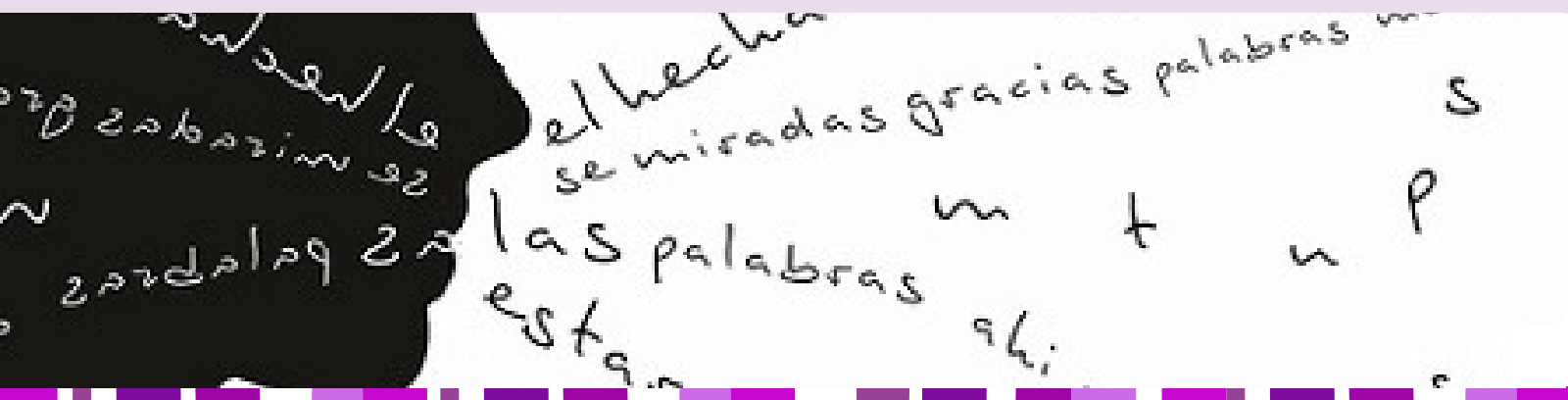
No se puede utilizar el teléfono móvil durante las sesiones.

11.BARRAS Y GUIONES.

Generalmente, para hacer un uso inclusivo del lenguaje, se suelen utilizar guiones, paréntesis y barras. Sin embargo, no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Este recurso se utilizará principalmente cuando no se disponga de demasiado espacio para escribir, en autorizaciones, recogida de datos...

12. EVITAR EL USO DEL SIGNO "@" Y DE LA "X" COMO FORMAS INCLUSIVAS.

El signo “@”, o el uso de la "x" en lugar de "-a,-o " no son lingüísticos, rompen con las reglas gramaticales del idioma y son impronunciables. Por lo tanto, su uso no es recomendable. Su uso se debería limitar a contextos informales.



UTILIZACIÓN DE IMÁGENES

Las imágenes son por sí mismas potentes transmisoras de mensajes. Es por ello que cuando hablamos de lenguaje inclusivo es necesario revisar también aspectos relacionados con las i**mágenes que acompañan al material escrito** que realizamos. El material gráfico ha de estar en consonancia con la propuesta de comunicación no sexista planteada en esta guía.

Las recomendaciones que a continuación se mencionan, son aplicables tanto a la documentación y material interno, como a la imagen exterior que proyecta la Entidad: web, redes sociales, folletos, etc.

A la hora de utilizar imágenes es importante tratar de:

- Evitar aquellas imágenes en las que, tratando de representar categorías como ser humano o gente, se visibilicen sólo figuras masculinas.

- Procurar un trato paritario entre hombres y mujeres en lo que respecta a la frecuencia de aparición, roles que desempeñan, acciones que realizan, etc.

- Equilibrar el protagonismo gráfico entre hombres y mujeres en los materiales que se elaboren (tamaño de las imágenes y lugar que ocupa).

- Evitar imágenes que reproduzcan estereotipos de género: patrones de comportamiento asignados a hombres mujeres, roles asignados, colores asociados, etc.

Utilizar imágenes donde es se haga visible la presencia del sexo menos representado en contextos generalmente feminizados o masculinizados.

CUADRO RESUMEN DE PROPUESTAS

Uso de sustantivos genéricos, colectivos y epicenos, es decir, términos que no designan lingüísticamente un género y que pueden implicar tanto mujeres como hombres.

Los participantes.	Las personas participantes. El grupo participante.

Sustitución o eliminación del artículo y determinante en los sustantivos neutros.

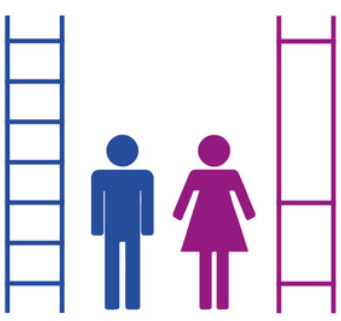
Cada uno de los profesionales de la Entidad.	Cada profesional de la entidad.

Anteponer la palabra “persona” al sustantivo.

Los usuarios.	Las personas usuarias.

Utilización de ambos géneros. Formas dobles, especialmente en aquellos contextos en los que se quiera recalcar la presencia de ambos sexos.

Los niños que participan en las actividades. Los menores tutelados.	Las niñas y los niños que participan en las actividades. Menores tutelados y tuteladas o los chicos y las chicas que están bajo tutela o en acogimiento residencial.



Uso de términos metonímicos.

El director/ La gerente. Los niños/ Las niñas	Dirección/Gerencia. Infancia

Personalizar, si se conoce el sexo de la persona aludida.

A/A Concejal de Distrito.	A/A Andrés Pérez, Concejal de Distrito o A/A Rosa López, Concejala de Distrito.

Uso de barras para evitar poner exclusivamente el masculino.

Don …. como padre del niño……autorizo a participar en la excursión.	D./Dña … como padre/madre (u otros) … del/la niño/a ….. autorizo a participar en la excursión.

Alternancia en el orden femenino/masculino.

Los niños que participan en las actividades.	Las niñas y los niños que participan en las actividades.

Utilización de formas reflexivas.

Los participantes debatirán sobre las propuestas.	Se debatirá sobre las propuestas.

Evitar el uso de la "@" y de la "X".

L@s niñ@s. Lxs niñxs.	Niñas y niños. Los y las niñas. Infancia.

PROPUESTAS GENÉRICAS

Recurrir al uso de la voz activa y los verbos activos para mostrar el empoderamiento de las mujeres.

Aparición de las mujeres en los textos, mediante ejemplos en los que aparezcan como sujetos activos, aparición de personajes femeninos...

Referencia a las mujeres y los hombres sin suponer roles
estereotípicos o atributos específicos relacionados con el género.

Evitar el uso de expresiones con connotaciones despectivas (guapa, para referirse a una mujer de la que no sabemos el nombre; chicas, en lugar de mujeres adultas...).

Referencias Bibliográficas y Documentos Consultados

- Bengoechea, M. (2002). Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia. Recuperado de http://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Gu%C3%ADa%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf

- Castro Vázquez, Olga. (2009). Rebatiendo lo que otros dicen del lenguaje no sexista. Revista Festa da Palabra Silenciada. O verbo patriarcal (monográfico número 24. Recuperado de http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/sexismo/docs/LoqueotrOsdicen_OlgaCastro.pdf

- Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer. (2017). Materiales de apoyo a la formación para incorporar la perspectiva de género en la actividad de las agencias de publicidad y los medios de comunicación de Euskadi. Recuperado de https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/begira.materiales_formacion.pdf

- Fundación Secretariado Gitano. (2015). Guía para un uso inclusivo del lenguaje en la fundación Secretariado Gitano. Recuperado de https://www.gitanos.org/upload/40/45/Guia_lenguaje_no_sexista_FSG.pdf

- Jiménez Rodrigo, Mª Luisa, Román Onsado, Marisa, Traverso Cortes. Joaquín. (2011). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario. Revista de investigación en educación, 2 (9), 174-183. Recuperado de https://idus.us.es/handle/11441/68433

- Mugarik Gabe. (2012). ¿Cómo dices? Una comunicación con equidad de género, una apuesta de Mugarik Gabe. Recuperado de https://www.mugarikgabe.org/es/2010/03/16/icomo-dices-guia-para-una-comunicacion-con-equidad-de-genero/

- Siete Estrellas SocialMente. (2016). Pequeño manual para el uso no sexista del lenguaje. Refelsiones y Recomendaciones. Recuperado de https://sieteestrellas.com/wpcontent/uploads/2016/11/MANUAL-PARA-USO-NO-SEXISTA-DEL-LENGUAJE.pdf

- Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer. https://www.inmujeres.gob.es/