

Lenguaje y comunicación no sexistas



Tothom, en catalán, significa todo el mundo



Argumentos para un uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje y de las imágenes

Las lenguas no son algo aséptico, sino que son una construcción social forjada a partir de las creencias y normas que configuran nuestra cultura. No sólo cumplen una función transmisora de mensajes, sino que también contribuyen a estructurar nuestro pensamiento y reflejan elementos de la cultura y de la sociedad.

A pesar de los avances sociales que han tenido lugar en relación con la consecución de la igualdad de oportunidades, la lengua continúa incorporando elementos que invisibilizan las mujeres o bien que contribuyen al mantenimiento de los estereotipos y de los roles de género tradicionales.

De la misma manera, en los medios de comunicación también pueden darse prácticas que supongan una discriminación y que se reflejen en las imágenes, las estrategias de divulgación o la publicidad.

Unos de los principios generales recogidos en el *artículo 14.11 del capítulo I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, es la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Por otra parte, en los artículos 36-41 de la misma ley se indica que *los medios tienen que velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

Es importante sensibilizar, pues, sobre los efectos de un uso discriminatorio del lenguaje y de las imágenes con el fin de representar a las personas, en general, y las figuras masculinas y femeninas, en particular, en igualdad de oportunidades y sin sesgos de género.

Algunos tópicos que hace falta erradicar sobre el uso del lenguaje inclusivo

A menudo, cuando se plantea la cuestión de evitar el sexismo lingüístico, se arguyen ideas que se oponen al uso inclusivo del lenguaje:

ARGUMENTOS FALSOS QUE INTENTAN JUSTIFICAR UN USO NO INCLUSIVO

Argumento falso	Realidad
Va en contra de la economía del lenguaje, porque comporta un redactado más largo y costoso.	La lengua nos ofrece muchas posibilidades para evitar los usos discriminatorios sin tener que utilizar más palabras. No obstante, si con el incremento de dos o tres palabras, conseguimos incluir a todo el mundo, se llevará a cabo una práctica democrática.
Genera impersonalización debido al uso de términos genéricos o neutros.	Esta percepción es estrictamente cultural y subjetiva y, en cualquier caso, siempre es mejor un uso neutro de la lengua (el profesorado), que un uso excluyente y discriminatorio (los profesores).
Como no hay mala intención, no es necesario.	Ciertamente, es difícil encontrar casos en que realmente el uso sexista sea deliberado y malintencionado, pero los efectos resultan ser los mismos: ocultación de las mujeres y masculinización de nuestra manera de pensar.
Hay cosas más importantes por las que luchar.	Dado que el lenguaje modela comportamientos y conductas personales y colectivas, hacer un uso inclusivo siempre será un paso adelante para la consecución de la igualdad, y por lo tanto, por un mundo más justo.



¿Qué son los usos sexistas y androcéntricos del lenguaje?

El uso indiscriminado del masculino como genérico:

- Uso de sustantivos: *el profesor, el docente, el director, los trabajadores* para referirnos a hombres y mujeres indistintamente;
- Uso habitual de expresiones pretendidamente inclusivas: *todos, en lugar de todo el mundo.*

El salto semántico:

Usar el masculino como genérico y en el mismo contexto, más adelante, utilizarlo como específico. *Los alumnos de la universidad utilizan las salas de estudios y, en el caso de las chicas, las bibliotecas en lugar de El alumnado de la universidad utiliza las salas de estudio y, en el caso de las chicas, las bibliotecas.*

Uso arbitrario del orden de aparición:

No respetar el orden alfabético o de jerarquía profesional en una enumeración de personas de ambos sexos, priorizando los individuos de sexo masculino. *El Sr. Durán y la Sra. Aguado presidieron la reunión, en lugar de La Sra. Aguado y el Sr. Durán presidieron la reunión.*

Asimetrías en el tratamiento:

Hacer diferencias en el tratamiento de personas que tienen una misma jerarquía en función del sexo. *El señor Gómez y la señorita Trini en lugar de El señor Gómez y la señora Jiménez.*

Duales aparentes:

Alterar el significado de una misma raíz léxica cuando se le añade el morfema género y producir, en consecuencia, conceptos diferentes. *Uno cualquiera – Una cualquiera.*

Uso de la palabra “mujer” innecesariamente:

Utilizar el sustantivo genérico “mujer” acompañado de otra cualidad que redundante en su condición sexuada. *El 51,78% de los médicos son mujeres en lugar de El 51,71% son médicas Las mujeres trabajadoras en lugar de Las trabajadoras.*

La concordancia:

Al usar denominaciones dobles, en masculino y en femenino, acompañadas de otras palabras que tienen que concordar, como adjetivos, no es necesario que también tengan una forma doble. En este caso, con el objetivo de facilitar la lectura del texto, recomendamos utilizar una única forma y hacerla concordar con el sustantivo más próximo. *Los candidatos y las candidatas escogidas en lugar de Los candidatos y candidatas escogidos y escogidas.*

Estrategias para utilizar un lenguaje inclusivo

¿Qué podemos hacer ante el uso de términos como...?

a) el director - los estudiantes - los profesores - los becarios - los expertos - los funcionarios - las administrativas - las señoras de la limpieza - todos - los organizadores - los ciudadanos b) los usuarios de este servicio - los que piensan que - los licenciados - los que firman c) estimados - los trabajadores - los expertos - el alumno - los ciudadanos - los leridanos - los responsables - los inmigrantes - los periodistas d) unos colegas profesionales - unos 150 alumnos - los funcionarios y los laborales asistieron a la manifestación e) están comprometidos con la sostenibilidad - es bueno para el bienestar del hombre - se recomienda a los usuarios de la tarjeta que la utilicen correctamente - sed bienvenidos - muy agradecidos por su asistencia - todos sabemos

a) **Utilizar genéricos:** la dirección, el personal de dirección - el estudiantado - el profesorado - el becariado - el personal experto, el equipo experto - el funcionariado - el personal de administración - el personal de limpieza - todo el mundo, toda la gente- la organización - la ciudadanía

b) **Usar el pronombre QUIEN:** quien utiliza este servicio - quien piensa - quien tiene una licenciatura - quien firma

c) **Recurrir al doble género:** estimadas y estimados - las trabajadoras y los trabajadores - los expertos y las expertas - el alumno y la alumna - las ciudadanas y los ciudadanos - los leridanos y las leridanas - los y las responsables - los y las inmigrantes - los y las periodistas

d) **Suprimir el artículo:** colegas profesionales - aproximadamente 150 estudiantes - funcionariado y personal laboral asistieron a la manifestación

e) **Otros recursos:** tienen un compromiso con la sostenibilidad - es bueno para nuestro bienestar - se recomienda utilizar su tarjeta correctamente - os damos la bienvenida - agradecemos su asistencia - todo el mundo sabe, se sabe perfectamente, es bien sabido.

¿Y qué hacemos con la BARRA? El uso de la barra es muy habitual: encontramos constantemente, no sólo *Sr./Sra., director/directora, sino también CIF/NIF, DNI/Pasaporte*, etc. Su finalidad es ahorrar espacio en el documento administrativo (impresos, instancias, formularios), pero no se debe usar en textos más amplios o de otra tipología. En estos, es preferible el uso de otros recursos.

Ante enunciados como estos: sr. - nombre del director de la tesis - datos del perceptor - firma del responsable del curso, podemos encontrar alternativas neutralizadoras: sr./sra. - datos del director / de la directora de la tesis - datos de la dirección de la tesis - datos del perceptor / de la perceptora - firma del / de la responsable del curso - firma de la persona responsable.

Estrategias para utilizar imágenes inclusivas

- Representar al grupo humano con imágenes e iconos femeninos y masculinos cuando se refiere a las personas. Se tiene que evitar la homogeneización de los iconos y tomar como modelo único y universal la figura masculina.
- Visibilizar a las mujeres en las imágenes que hacen referencia al grupo humano o a determinadas actividades de ámbitos diferentes, y reconocer hitos conseguidos, las aportaciones, etc.
- Evitar la asignación de valores y estereotipos de género: limitando espacios, actitudes y posibilidades.
- En el diseño de logotipos u otros iconos, introducir la perspectiva de género para evitar que la marca que se cree pueda tener una interpretación androcéntrica. Se tienen que proponer iconos neutros, inclusivos y equitativos.
- Cuando se represente a un grupo mixto, evitar situar a las mujeres en un segundo plano y con poca visibilidad, promover que ellas jueguen un papel activo y evitar que aparezcan por separado (las mujeres a un lado y los hombres en otro).

Recursos

INTRO. Herramienta informática para analizar y detectar el uso sexista o androcéntrico del lenguaje y ofrecer alternativas a estos usos, en catalán.
<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdone>

Marcar las diferencias: la representación de mujeres y hombre a la lengua (2005), Generalitat de Catalunya. Departamento de la Presidencia. <http://www20.gencat.cat/docs/icdone/Document%20web%20antiga/Arxiu/marcar.pdf>

Nombrar en femenino y en masculino. Serie Lenguaje del Instituto de la Mujer <http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/programas/educacion/materiales/lenguajosexista.htm>

NOMBRA.EN.RED. La anterior publicación está complementada con un software de acceso libre y gratuito formado por una base de datos que facilita el uso del lenguaje inclusivo, en castellano: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm

T-incluye. Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista; Manual Herramienta T-incluye; Estudio sobre Lenguaje y Contenido sexista en la web, etc. <http://tincluye.org/>



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

Campus de Cappont, Carrer Jaume II, 71
Aulari, Despatx 0.33 (Edificio Polivalent)
25001 Lleida, Catalunya.
Tel. +34 973 70 33 96
centredolorspiera@cdp.udl.cat

<http://www.cdp.udl.cat>

Para suscribirte al boletín, escribe a:
centredolorspiera@cdp.udl.cat