

USO DEL LENGUAJE

INCLUYENTE Y NO SEXISTA

**“En la medida en que empezamos
a nombrarnos empezamos a existir.”**



El uso del lenguaje inclusivo es un objetivo social que busca democratizar el lenguaje y dar visibilidad de manera equívana a las diferentes identidades de género, ya que es a través del lenguaje como se establece una estrecha relación con la interpretación de la realidad, es un reflejo de la sociedad en el contexto y, por ende, éste crea nuevas formas y maneras de expresión que dan cuenta de la sociedad misma en la que se desea vivir. La discriminación y vulneración de derechos, en gran parte de los casos, tiene su origen en el lenguaje, por lo que éste resulta ser un asunto de interés nacional y de suma importancia para el país. Es justamente la utilización del lenguaje incluyente la que permite visibilizar de manera respetuosa y garante de derechos, a los diferentes actores de la sociedad que históricamente han sido estigmatizados, discriminados e invisibilizados.

Es por ello que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, como entes rectores del Talento Humano y garantes de la implementación de la Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano, aprobada en el CONPES Distrital 7 de 2019, han avanzado en una serie de estrategias para promover un lenguaje incluyente.

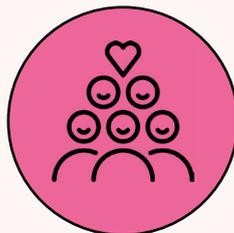
Por otro lado, es importante recordar, que en el sistema lingüístico del español tenemos múltiples recursos lingüísticos que no requieren que se realice un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar “os/as” en las palabras o escribir o decir todas y todos, se trata de buscar términos y conceptos neutros que incluyan todas las identidades, como lo veremos a continuación. De esta manera se evita cualquier situación que perpetúe los estereotipos y se reducen los sesgos inconscientes de género.

Este material da cuenta de tres elementos, el primero, la posibilidad de utilización de estrategias y recursos que ya posee nuestra lengua y que se caracterizan por su brevedad; la segunda, apoyar el diálogo libre de sexismo, racismo y la discriminación por orientación sexual e identidad de género y, por último, pero no menos importante, acompañar la implementación de criterios y acciones discursivas y comunicacionales igualitarias y no discriminatorias en los espacios de la Alcaldía.

Antes de usar este breve manual, y así participar de manera efectiva y auténtica en este proceso recuerde:



Tomar conciencia de los propios prejuicios. Comprender los prejuicios, identificar cómo afectan esos pensamientos y sentimientos internos y traerlos a la conciencia puede formar una base para que se puedan tomar decisiones racionalmente justas y sin discriminación.



Practique la compasión y la aceptación de ese yo presente, intente al máximo ser una persona y abierta a la oportunidad de replantear los estereotipos, las generalizaciones, tenga cuidado con las primeras impresiones.



Amplíe su enfoque y expóngase a nuevas experiencias, permítase que estas “nuevas personas” le hablen con sus palabras y sus acciones, no con su apariencia.

COMUNICACIÓN LIBRE DE SEXISMOS

Una comunicación libre de sexismos requiere pensar en cómo decir y escribir dando crédito a todas las personas que nos rodean, aquí unas tips para su implementación:



COMO NO DEBES DECIR

“... las relaciones institucionales entre directivos y funcionarios...”

“fortalecimiento de la asociatividad cultural de los jóvenes”

“se tendrán 300 beneficiarios inscritos”

“... en caso que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes deberán...”

“La cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo.”

“Potenciar y promover el rol de los agentes ciudadanos”

“Los asesores externos de este Consejo son profesionales relacionados con...”

“Los profesionales que participaron de los talleres y en la posterior reunión...”

“Sus 34 estudiantes son destacados intérpretes...”

“En tanto, los nominados podrán ser elegidos o autoproclamados, para luego...”

“Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños y jóvenes...”

“Se crean procesos formativos para la creación destinados a adultos mayores en...”

“... con la participación de expertos regionales”

“... expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de los migrantes”.



COMO LO DEBERÍAS DECIR

“... las relaciones institucionales entre las personas pertenecientes a las personas directivas, estudiantes, y funcionarias...”

“fortalecimiento de la asociatividad cultural de la juventud”

“Se tendrán 300 personas inscritas”

“... en caso que sus proyectos sean seleccionados, las personas postuladas deberán...”

“La cultura da a la humanidad la capacidad de reflexión sobre sí misma.”

“Potenciar y promover el rol de las personas encargadas de la gestión ciudadana”

“La asesoría externa de este Consejo está compuesta por personas profesionales relacionadas con...”

“El equipo de profesionales que participaron de los talleres y en la posterior reunión...”

“Sus 34 estudiantes son destacadas/os intérpretes...”

“En tanto, la gente nominada podrá ser elegida o autoproclamada, para luego...”

“Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños, niñas y jóvenes...”

“Se crean procesos formativos para la creación destinados a personas mayores en...”

“... con la participación de expertos/as regionales”

“... expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de la población migrantes”.

Uso discriminatorio del femenino para designar profesiones y oficios comunes, y la del masculino para profesiones de prestigio. Las nociones tradicionales y arcaicas de los cargos y profesiones dirigidas a un género específico debe evitarse, y se insta a eliminar estas nociones en los roles de género en el lenguaje.



Los administrativos, los directivos	>>	El personal de administrativo/ el personal directivo
Los investigadores	>>	El personal de investigación
Los trabajadores	>>	Las personas trabajadoras, el personal.
Los profesionales	>>	El equipo técnico profesional

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".

El que suscribe	>>	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a reunión	>>	Quienes vinieron a reunión
Los que no cumplan los requisitos	>>	Quienes no cumplan los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas	>>	Cada persona postulante deberá portar carpetas

Sustituir el artículo "uno", por "alguien" o "cualquiera"

Cuando uno lee los artículos de la revista	>>	Cuando alguien lee los artículos de la revista / Cuando cualquiera lee los artículos de la revista
Cuando un profesiona se inscribe dentro del proceso de . . .	>>	Cuando alguna persona profesional se inscribe dentro del proceso de

Evitar el uso de adverbios con marca de género

En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.

Pocos contratistas cuentan con . . .	>>	La minoría de quien/es contratan cuentan con
Muchos fueron convocados	>>	Se convocó a mucha gente/personas/equipos
Más de la mitad de los beneficiarios asistieron a la capacitación	>>	La mayoría de las personas beneficiarias asistió a la capacitación

Omitir el sujeto

Los participantes tendrán un debate	>>	Se mantendrá un debate
-------------------------------------	----	------------------------



Se recuerda a los representantes que han de presentar sus proyectos de resolución

Los encuestadores llegaron a la conclusión de...

Cuando el usuario solicite información...



Se recuerda que los proyectos de resolución han de presentarse



La encuesta revela la conclusión de...



Cuando se solicite la información...

Usar perífrasis, En muchos casos, anteponiendo el término persona o personal, se pueden construir perífrasis que permiten utilizar un lenguaje inclusivo:



Las mujeres y los hombres jóvenes

Los participantes

Los expertos

Los profesionales

Los egresados

Los contratistas, los funcionarios y los servidores

Funcionarios, servidores y contratistas

Formuladores

Los investigadores

Los directivos o el directivo

Los coordinadores son los colaboradores inmediatos del Director



Las personas jóvenes



Las personas participantes



Las personas expertas



El equipo/ las personas profesionales



Las personas egresadas



El equipo de trabajo que conforma esta institución



Personas funcionarias, servidoras y contratistas



Equipo de formulación



Las personas investigadoras



Quien ocupe la dirección y su equipo



Las personas que tengan a cargo la coordinación son colaboradoras de quien ocupe la dirección

Sobre el uso del signo "@" y la X

Según la caja de herramientas para el uso de comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en las empresas de la agencia española de cooperación internacional para el desarrollo (aecid), El lenguaje es creado y moldeado por las necesidades de una cultura a medida que cambia. Esto significa que el lenguaje y la cultura son fluidos, cambiando para reflejarse entre sí y el paisaje cambiante del contexto social. El lenguaje y la forma de comunicación utilizada condicionan las actitudes, prácticas y cosmovisiones de los pueblos, las empresas y las organizaciones. Por ende, los productos lingüísticos tienen la capacidad de transformar las concepciones humanas en determinados temas.

Es por eso que, en ocasiones, se ha sugerido como una posible alternativa para no emplear siempre las desinencias del género masculino sustituir estas por otras «más neutras». Algunas propuestas utilizan la @, la letra «x» e incluso la vocal «e», en algunas ocasiones pueden ser en contextos como una manifestación verbal creativa, un recurso gráfico, en los que visualmente puede resultar expresivo, se sugiere no emplearlo en textos técnicos.



Sobre el uso de la **"e"**

"La identidad cultural es una construcción, no se fuerza, un idioma es como un organismo vivo, dinámico, que se va modificando permanentemente."

Cristina Montserrat Hendricks

La utilización de una de las formas de lenguaje inclusivo, como lo es la letra e, en palabras tales como, compañere, amigue, chique, entre otras, no afecta la lengua como bien colectivo ni pone en peligro la institucionalidad, al contrario, se encuentra en línea con diversas iniciativas del plan distrital de desarrollo, y fortalece la no discriminación y exclusión a los grupos sociales subalternizados respondiendo a una apuesta pedagógica y estratégica de inclusión de personas diversas en el ámbito de institucional y comunitario que busca cumplir las normas constitucionales sobre igualdad y no discriminación.

Por otro lado, recordemos que la corte constitucional ordenó incluir género no binario en documentos de identificación, el alto tribunal destacó que la configuración de un nuevo marcador de género en el documento de identificación "es un paso inicial hacia la participación social efectiva y que demanda trascender del reconocimiento formal, a la previsión de los derechos, servicios y obligaciones que corresponden a su ser".

Esto porque "no en pocas oportunidades el estado ha adoptado el género como criterio de diferenciación de acceso a los servicios y prestaciones".

Por tanto, la alcaldía no puede ser indiferente en este camino avanzado para el pleno ejercicio de los derechos de las personas sexo género diversas.

Efe. (2022, 1 marzo). Corte constitucional ordena incluir género no binario en documentos de identificación. Canal 1. <https://noticias.Canal1.Com.Co/nacional/corte-constitucional-ordena-incluir-genero-no-binario-en-documentos-de-identificacion/>



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

Sobre el uso de la **barra inclinada "/"**

USO DE REPRESENTACIONES GRÁFICAS EN DOCUMENTOS OFICIALES



Las representaciones gráficas también constituyen una forma de comunicación, ya que emiten mensajes con significados, como, por ejemplo, sexualizar en el marco de la oferta o portafolio académico las ocupaciones o profesiones no tienen sexo, es decir, identificar carreras exclusivas para mujeres o para hombres dentro de los brochure es un error que encasilla, estereotipa y estigmatiza, por lo que es necesario realizar ajustes que den cuenta de la posibilidad de mostrar gráficamente y lingüísticamente y así no repetir estereotipos.

Para la Alcaldía Local de Bosa, lo gráfico adquiere una especial relevancia, porque es utilizado en afiches, desplegables, páginas web, producción digital, presentaciones y otros materiales de promoción interna y externa para utilidad de la ciudadanía bosuna.

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 hombres en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente asignadas al género femenino referentes al ámbito del cuidado y el servicio.



Tips para el **diseño del material gráfico**, se debe tomar en cuenta:

01

Guardar paridad o equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.

Los retratos o imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos sexos desarrollando todo tipo de actividad.

02

03

Los planos donde se ubican las imágenes deben ser equilibradas entre mujeres y hombres.

El tamaño de las imágenes de mujeres y hombres deben ser iguales, buscando un equilibrio.

04

05

Tener siempre en cuenta la multiculturalidad y diversidad funcional del ser humano, utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.



ALCALDÍA LOCAL DE BOSA





LO QUE SE

QUIERE EXPRESAR

EN LAS COMUNICACIONES



La institución debe ser explícita en documentos oficiales con su compromiso con la igualdad y la equidad de género. Un ejemplo:

“Esta es una institución que favorece la igualdad de oportunidades entre todas las personas que la integran”.

La redacción de convocatorias, invitaciones y demás similares para un evento, curso u otro, se debe realizar pensando que a la Alcaldía le interesa que las mujeres y demás personas en su diversidad de género se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres. Un ejemplo:

“el área de participación convoca a las personas 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 todas las personas en su diversidad de género. Por ejemplo:

“La Alcaldía, propicia la igualdad de oportunidades. Por ello, la selección de las personas participantes se efectuará con base a criterios que garanticen una participación equitativa y con paridad entre hombres y mujeres”.

Como institución del Estado, la Alcaldía Local de Bosa debe mostrar como los géneros se viven y así mismo, ejercen estos derechos de diferente manera, en razón de una posición y de experiencias de socialización diferentes. Es por ello que el deber de las personas funcionarias de esta institución velar porque sus acciones ayuden a reducir las inequidades, brechas y barreras de género existentes en la sociedad.



Tips para hacerlo:

Generando herramientas pedagógicas con el objetivo de informar, sensibilizar e interiorizar sobre el enfoque en derechos humanos, enfoque diferencial y lenguaje incluyente de género. 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 y las demás personas con identidades de género diversas.

Micro agresiones o partículas discriminatorias, operan con las conjunciones adversativas y concesivas:



Evite frases como:

- ⊗ “Trabaja muy bien, aunque está embarazada”
- ⊗ “Es una mujer, pero muy competente”.
- ⊗ La estudiante participó activamente de todas las reuniones, a pesar de estar embarazada.
- ⊗ Las investigadoras trabajaron activamente en el proceso de coordinación, aunque son mujeres (Guía Comunicación Inclusiva OEA).



Lenguaje **DISCRIMINATORIO**

Cuando se utilizan términos que “infantilizan” a las personas con discapacidad, a las mujeres, a las personas afrodescendientes e indígenas, tratando de mostrarlas como objetos de la caridad pública o privada, con la intención de generar compasión, se les está discriminando y atentando contra su dignidad humana. También cuando se presentan como “super héroes/heroínas”, porque esa admiración de la “superación personal” y de la “resiliencia” presupone que antes había una baja expectativa de logro o éxito sobre esa persona o población.

Asumir **actitudes proactivas** y presentar modelos **positivos no sexistas**

En la redacción de los textos y documentos generados desde la Alcaldía 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 y personas con identidad de género diversas en la Alcaldía Local de Bosa.
-  Resaltar en textos y manuales los aportes de las mujeres y personas diversas desde el desempeño de su profesión, actividad ocupacional, en la historia, etc.
-  La presencia de las mujeres y personas con identidad de género diversas en los anexos e imágenes debe dejar de ser un hecho excepcional. Se debe utilizar su imagen con mayor protagonismo, destacando que hayan contribuido con su labor, sea económica, social o política, al avance del sector.
-  Ofrecer ejemplos que ilustren las diferencias entre mujeres y hombres, con experiencias propias de colombianas o de casos a nivel internacional.
-  Utilizar los términos enunciados al principio de este manual, ser neutrales para no resaltar o preponderar un género sobre el otro.
-  Evitar presuposiciones
-  No juzgar a las mujeres desde los estereotipos construidos socialmente de género.
-  Eliminar la relación de dependencia al presentar a una mujer en un ámbito de igualdad, por ejemplo, *Les presento a la mujer de Tomas, la esposa de Miguel, etc*
-  Evitar expresiones que supongan un juicio de valor

Fuentes:

o Chapel, E. M. (s.f). Adaptado del curso online: How Language Reflects Culture & Affects Meaning. Obtenido de study.com: <https://study.com/academy/lesson/how-language-reflects-culture-affects-meaning.html>

o Guía de lenguaje Incluyente_ <https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/otras-publicaciones/guia-uso-del-lenguaje-incluyente>

o 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.

o Gobierno de Chile. Consejo Nacional de Cultura y artes (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género

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.

Es por ello, que se deben evitar los estereotipos de género. Esto incluye el uso escritos, de ilustraciones o gráficas en la que aparecen principalmente hombres en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente femeninas

**#MUJERES
IMPARABLES**



ALCALDÍA LOCAL
DE BOGOTÁ

BOGOTÁ