

SEGUNDO ENCUENTRO NACIONAL DE CORRECTORES DE TEXTOS
"HACIA LA PROFESIONALIZACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO DEL CORRECTOR"
LIMA, 15 Y 16 DE FEBRERO DE 2013

**LA IMPORTANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL LENGUAJE NO
SEXISTA O LENGUAJE INCLUSIVO EN EL TRABAJO DE CORRECCIÓN**

Rosario Arroyo Morales

Introducción

El propósito de esta ponencia es poner al alcance de quienes hemos asumido la tarea de la corrección de textos el uso del **lenguaje inclusivo o no sexista** que visibiliza a la mujer en los textos, representa tanto a hombres como a mujeres y promueve la equidad y la difusión de valores basados en la inclusión y la igualdad teniendo en cuenta de que hasta la fecha el sexismo ha dominado el español.

La Academia Española de la Lengua no acepta todavía este nuevo lenguaje con que las mujeres queremos dejar testimonio de nuestra presencia, tampoco muchos escritores lo consideran válido. En nuestro lado, el de las mujeres y los hombres que desean un lenguaje más justo y más equitativo se encuentran las numerosas organizaciones que apoyan su uso. En el Perú, diferentes instituciones gubernamentales ya han reglamentado el uso del lenguaje inclusivo.

Postulo, a través de esta ponencia, poner al alcance de las personas dedicadas a la corrección de textos las diferentes formas en que se puede usar el lenguaje inclusivo o no sexista sin atentar contra la belleza y concordancia de nuestra hermosa lengua. De esta manera se puede proponer a quienes corregimos libros, revistas, tesis, etcétera, el uso de este lenguaje e ir difundiéndolo.

Para fundamentar lo propuesto, presento sobre el lenguaje inclusivo:

- a. Opiniones de La Academia y de los opositores.
- b. Instituciones que defienden su uso y los documentos de las instituciones peruanas sobre el tema.
- c. Algunos ejemplos de su uso práctico.
- d. Recomendaciones personales.

LA RAE NO ESTÁ DE ACUERDO

- La RAE ha decidido llamar la atención a las guías de lenguaje no sexista publicadas en los últimos años por diversas instituciones.
- En un artículo, escrito por el académico Ignacio Bosque y suscrito por 26 académicos de número que asistieron al pleno de la RAE del 1 de marzo de 2012, en Madrid, se sostiene que, si bien existen usos verbales sexistas, dichas guías difunden usos ajenos al buen uso del idioma.

QUÉ DICE IGNACIO BOSQUE

- Reconoce la gran cantidad de guías de lenguaje no sexista que se han publicado.
- Manifiesta que la mayoría han sido mal escritas y sin participación de lingüistas.
- Juzga que las guías contravienen las reglas de la Academia y los diversos libros de estilo.
- Reconoce que no son ilegales las recomendaciones de las guías, pero que alteran el lenguaje normalizado.
- Plantea que sobre premisas verdaderas se han creado conclusiones falsas:

QUÉ RECONOCE IGNACIO BOSQUE

- **Primera premisa verdadera** en la sociedad existe la discriminación hacia la mujer.

- **Segunda premisa:** igualmente correcta, es la existencia de comportamientos verbales sexistas.
- **Tercera premisa:** numerosas instituciones autonómicas, nacionales e internacionales han abogado por el uso de un lenguaje no sexista.
- **Cuarta premisa:** es necesario extender la igualdad social de hombres y mujeres, y lograr que la presencia de la mujer en la sociedad sea más visible como es de justicia.

DETRACTORES DEL LENGUAJE INCLUSIVO

- Muchos detractores usan la burla para descalificar el legítimo deseo de usar un lenguaje inclusivo.
- Para el novelista Javier Marías, expresiones como "los niños y las niñas" o "los alumnos y las alumnas" son meras "cursilerías lingüísticas".
- Así lo escribió en un artículo publicado en el diario *El País* el 20 de marzo de 1995, en el que parodia esta clase de fórmulas: "El perro y la perra son los mejores amigo y amiga del hombre y de la mujer".

ALGUNAS GUÍAS DE LENGUAJE NO SEXISTA

- *Guía sobre comunicación socioambiental con perspectiva de género.* Consejería de Medio Ambiente, Junta de Andalucía, ISBN-978-84-96776-78-4, sin fecha.
- *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. Guía para delegadas y delegados.* Secretaría confederal de la mujer de CCOO y Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.
- *Guía de lenguaje no sexista.* Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada, Universidad de Granada, sin fecha.
- Antonia M. Medina Guerra (coord.): *Manual de lenguaje administrativo no sexista.* Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga y Área de la mujer del Ayuntamiento de Málaga, 2002.

EN EL PERÚ

- Un importante antecedente legislativo de esta propuesta es la Ley No. 24310 vigente en el Perú desde el 21 de septiembre de 1985, es decir desde hace 21 años. En efecto, el mencionado dispositivo señala:

Art. 1.- La denominación de todo honor, grado académico, título profesional, oficio, función pública, cargo, empleo u otra actividad ocupacional o laboral, cualquiera sea su origen o nivel, será expresada, cuando corresponda a la mujer, en género femenino.

- En el Perú el uso del lenguaje inclusivo es un mandato legal que debe efectuarse en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno, esto según lo previsto en el artículo 4.3° de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- En los departamentos de Lambayeque, Ancash, Junín, Arequipa y otros hay ordenanzas sobre lenguaje inclusivo.
- Resolución Ministerial N° 080-2007-IN/ DP (11/02/2007), se dispuso que no solo todas las comunicaciones, sino también en todos los documentos, textos oficiales y dispositivos legales del sector Interior se emplee lenguaje inclusivo.
- Ordenanza Regional N° 002-2008-GRCAJ-CR. Promueve la utilización de lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo en la expresión verbal y redacción escrita de comunicaciones, textos oficiales y dispositivos legales.

DICE LA ORDENANZA REGIONAL N° 002-2008-GRCAJ-CR, CAJAMARCA

- “Que en el año 1981 el Perú suscribió su compromiso al cumplimiento de los acuerdos tomados en la “Convención Sobre Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW); así mismo, el compromiso del Gobierno Peruano adherido a la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer - Beijing 1995,

donde se recomienda, incorporar medidas a implementar en todos los niveles de gestión pública la conformación de instancias que incorporen la equidad de género como política institucional.

- “Que, en nuestro país la incorporación del lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo es todavía una agenda pendiente y encuentra no pocas oposiciones, lo que se traduce en una situación absurda como aprobar una Ley para Trabajadores del Hogar, cuando este sector laboral está compuesto por 97% de mujeres”.

Nota: Es el mismo caso del Colegio de Trabajadores Sociales.

- El Gobierno Regional de Piura aprobó la Ordenanza Regional N° 041-2004/GRP-CR (12.08.2004) mediante la cual aprueban “Lineamientos de Política Regional en materia de Enfoque de Equidad de Género en la Región Piura 2004-2006”, estableciéndose que “*Las comunicaciones escritas, documentos de gestión, planes programas y otros que elaboren todas las unidades orgánicas del Gobierno regional, deberán usar el lenguaje inclusivo*”.

EL SEXISMO COMO SOBREALORACIÓN DE LO MASCULINO Y LOS HOMBRES

- Las mujeres somos el 51% de la población. Esto quiere decir que la sociedad está compuesta por aproximadamente igual número de mujeres que de hombres.
- No nombrar a las mujeres en discursos, textos e ilustraciones que hacen referencia al quehacer humano, a grupos sociales o a la sociedad, es invisibilizarlas. Esta acción es sexista porque sobrevalora lo masculino, a la vez que desvaloriza lo femenino y a las mujeres las desconoce como tales.

EL ANDROCENTRISMO CONSIDERA LO MASCULINO Y A LOS HOMBRES COMO MODELO DE LO HUMANO

- Hablar del “hombre” o “el ser humano” como sinónimo de lo humano expresa una concepción de lo humano centrada en lo masculino.

- Esta es una concepción es androcéntrica, es decir que considera lo masculino y a los hombres como modelo de lo humano.
- Las acciones sexistas y androcéntricas denigran a las mujeres.
- Son violatorias de los derechos humanos porque irrespetan su dignidad como personas.
- Son discriminatorias porque se les trata diferente, cuando son iguales en derecho

¿QUÉ NOS PROPONEMOS CON ESTA PONENCIA?

- Hacer justicia a las mujeres largamente invisibilizadas por la palabra y en la palabra...
- Preparar a los correctores de texto para esta labor.

RECONOCER LA IGUALDAD EN LA DIFERENCIA: MUJERES Y HOMBRES VALEMOS LO MISMO.

- Se debe nombrar a mujeres y a hombres cuando se hace referencia a situaciones de las que ambos son parte. No hacerlo implica “desaparecer” a unas para enaltecer a otros.
- Nada cuesta agregar unas pocas palabras a lo que decimos o escribimos, o bien, usar palabras que realmente son inclusivas de ambos sexos sin necesidad de recurrir a términos que nos remiten a lo masculino.

ALGUNAS REFLEXIONES...

- No pretende ser exhaustiva, sino sugerir alternativas para que, lo que escribimos o exponemos, sea más respetuoso de la diversidad de las personas y les trate con dignidad.

- Se trata de ofrecer sugerencias que ayuden a visibilizar a las mujeres y lo femenino sin tener que repetir palabras y expresiones, y con ello cansar a quienes leen o escuchan.

ALGUNAS IDEAS SOBRE CÓMO USAR UN LENGUAJE INCLUSIVO EN TEXTOS Y PRESENTACIONES

El español permite incluir a mujeres y hombres creativamente.

EMPECEMOS POR ALGUNOS EJEMPLOS:

NO	SÍ
El hombre, los hombres	La humanidad, las personas
El hombre latinoamericano	Los hombres y las mujeres de Latinoamérica
Los niños	Los niños y las niñas Las criaturas, la niñez Las personas en edades entre....
Los ancianos	Las personas ancianas Las personas mayores, de la tercera edad.

¿TENEMOS QUE USAR SIEMPRE “LAS” Y “LOS” PARA INCLUIR A LAS MUJERES?

- No es necesario. Existen muchas palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual.
- Usar “las y los” es a veces cansado, por ejemplo “las estudiantes y los estudiantes”. Puede generar resistencias para usar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

ALGUNAS ALTERNATIVAS...

USEMOS	EN VEZ DE
Criaturas, infancia, niñez	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 los ciudadanos

MÁS EJEMPLOS...

USEMOS	EN VEZ DE
Las personas expertas	Las expertas y los expertos
Las personas que trabajan en la empresa	Las trabajadoras y los trabajadores de la empresa
La población estudiantil	Los estudiantes y las estudiantes
La defensa de la ciudadanía	La defensa de los ciudadanos
La membresía de la organización	Los miembros de la organización
La Dirección de la institución	El Director de la institución
La Rectoría informa	El Rector informa
Llevar los servicios a toda la población	Llevar los servicios a todos los vecinos
Las personas adolescentes	Las mujeres adolescentes y los hombres adolescentes.
Les invitamos a la reunión	Los invitamos a la reunión.
La plana docente	Los profesores

LOS DOCUMENTOS OFICIALES

Discursos, comunicaciones, rótulos, reglamentos y otros...

LOS REGLAMENTOS, POR EJEMPLO...

Si se dice “Los profesores son los funcionarios universitarios que, como principal quehacer...”. Este texto excluye a las mujeres y refuerza la noción de que el puesto de “profesor” será ocupado principalmente por varones.

- Un texto inclusivo debería decir: “Los profesores y las profesoras son el personal universitario que, como principal quehacer...”

- Otro ejemplo: en vez de afirmar “El Director será nombrado por...”, emplear la frase “La persona a cargo de la Dirección será nombrada por...”.
- El texto “El Consejo de Rectoría será presidido por el Rector...” podría sustituirse por otro que diga “El Consejo de Rectoría será presidido por quien ocupe la Rectoría...”
- La redacción “Los vicerrectores son los colaboradores inmediatos del rector,...” es androcéntrica. Un texto inclusivo que no discrimine a las mujeres, diría: “Los vicerrectores y las vicerrectoras son las personas colaboradoras inmediatas del rector o la rectora...”

LOS DOCUMENTOS OFICIALES...

- Evidenciarán la presencia y aportes de las mujeres equilibradamente, usando un lenguaje inclusivo.
- Evitarán aquellas frases o expresiones que refuerzan estereotipos de género.
- Ninguno de los sexos aparecerá mencionado o ilustrado como superior o inferior al otro.

CUANDO REDACTAMOS UNA CONVOCATORIA O INVITACIÓN PARA UN EVENTO

- Hagámolo pensando que a la institución le interesa que las mujeres se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres.
- Usar una redacción inclusiva: “El Centro de Investigación convoca a mujeres y hombres profesionales en Derecho, Psicología, Medicina y Trabajo Social, al Curso “Modelos para un abordaje interdisciplinario de la protección ambiental”.

CUANDO CONVOCAMOS A UN CONCURSO PARA UNA PLAZA...

- Cuando se abre concurso para puestos tradicionalmente ocupados por hombres, como guarda, oficial de tránsito, conserje o trabajador de mantenimiento, debe hacerse explícito que la plaza está abierta también para mujeres.
- Por ello, la selección de personal debe hacerse con base en criterios de en igual oportunidad que los hombres de ser seleccionadas.

RECOMENDACIONES PERSONALES

- Tratar de usar un lenguaje que visibilice a la mujer.
- A medida que se emplee, las personas lo irán aceptando.
- Usar la creatividad para aplicar el lenguaje no sexista.
- Si no es posible, usar el lenguaje normal.
- Usar la creatividad para aplicar el lenguaje no sexista.
- Si no es posible, usar el lenguaje normal.

Referencias

Fuente principal

- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR Universidad de Costa Rica.

Otras fuentes

- CIPAF: *Guía para el uso no sexista del lenguaje*, 1992. Santo Domingo: CIPAF. 36 páginas. Laura Guzmán Stein.

- Proyecto ED-646 “Desarrollo de un currículo universitario inclusivo y sensible a las diferencias de género”. Convenio UCR-Universidad de Toronto, Canadá, Programa Tier II Prevención de la Violencia de Género contra las Mujeres en Costa Rica.

Rosario Arroyo Morales

Periodista profesional colegiada (CPP 1283). Editora y asesora de ediciones. Correctora de estilo y ortografía desde 1985. Fundadora y gerente general de Ariel, Comunicaciones para la Cultura SRL, empresa de capacitación empresarial, asesoría, corrección y edición de textos, y organización de eventos. Expositora sobre ortografía y redacción empresarial y documentaria, ortotipografía, redacción periodística, comunicaciones, comunicación empresarial, comunicación, no verbal, semiología. Corrección de ortografía y estilo de todo tipo de textos académicos y literarios, entre tesis y libros de profesores, ensayistas, novelistas y poetas. Ha sido editora y correctora en el departamento de Corrección de El Dominical de *El Comercio* y del diario *El Mundo*. Es miembro de la Ascot Perú.

Correo electrónico: <charoperiodista@hotmail.com>.