

Índice

Presentación

- Palabras del Alcalde	4
- Palabras de la Vice Alcaldesa	6

Introducción	8
---------------------------	----------

Algunos conceptos básicos de la teoría de género	11
---	-----------

Capítulo I

El papel del lenguaje como agente socializador de género	13
- La socialización de género	15
- El papel del lenguaje en la socialización	16

Capítulo II

Sexismo y androcentrismo lingüístico.....	19
- Errores comunes: Uso de un lenguaje que excluye y discrimina	20

Capítulo III

Inclusión de la perspectiva de género en la creación de informaciones varias	23
- Recomendaciones para elaborar textos con perspectiva de género.....	26

Capítulo IV

¿Cómo utilizar un lenguaje inclusivo? Recomendaciones para la redacción de textos varios ..	34
- Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo.....	35

Glosario de términos más usados en la Municipalidad de Alajuela	43
--	-----------

Conclusiones	46
---------------------------	-----------

Referencias Bibliográficas	47
---	-----------

Presentación

Palabras del Alcalde



*Lic. Roberto Thompson
Alcalde
Municipalidad de Alajuela*

El 11 de octubre del 2011, en Sesión Ordinaria del Consejo Municipal N° 41-2011, se aprobó e institucionalizó la Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela (PIEG-MA).

La creación de la PIEG-MA significa un gran avance hacia el logro de un desarrollo cantonal integral e inclusivo para todas las personas. Dando respuesta a los compromisos de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG) 2007-2017 impulsada por el INAMU, de fortalecer la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. Así como el cumplimiento de la Ley No. 7794 que establece en el Código Municipal la incorporación del enfoque de género en el quehacer municipal.

Desde la aprobación de la PIEG-MA, la Municipalidad de Alajuela, a través de la Oficina Municipal de la Mujer, ha realizado numerosas actividades de coordinación, capacitación, asesoría, monitoreo y promoción de actividades tendientes al cumplimiento del mandato sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en el quehacer de la Municipalidad tanto hacia sus funcionarias y funcionarios, como en su actuar hacia la ciudadanía del Cantón.

En esta misma línea, y conscientes de que la revisión del lenguaje y de las imágenes es la primera actividad transversal para iniciar los procesos de igualdad internos y externo de las organizaciones, la Oficina Municipal de la Mujer y la Oficina de Comunicación Institucional, presentan este manual de consulta como herramienta o medio fundamental, para lograr la expansión de la mirada de género y como consecuencia, su transversalización.

Hemos querido entregar para su uso y difusión el presente manual el cual busca colaborar a la profundización y reforzamiento de la comunicación inclusiva en la Municipalidad de Alajuela, como una de las actividades que debe insertarse en estos tiempos de cambio, en donde los antiguos paradigmas están siendo abandonados y en donde el mundo y nuestro Cantón se está reorientando a una nueva organización social más inclusiva y más justa.

Lic. Roberto Thompson
Alcalde
Municipalidad de Alajuela

Presentación

Palabras de la Vice Alcaldesa



Sra. Dinorah Barquero Barquero
Vice Alcaldesa
Municipalidad de Alajuela

El presente documento pretende hacer un aporte al **compromiso asumido por la Municipalidad de Alajuela de garantizar la igualdad y equidad de género en el Cantón Central de Alajuela.**

Con la aprobación, por parte del Consejo Municipal, de la Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela (PIEG-MA), en Sesión Ordinaria del Consejo Municipal N° 41-2011 del 11 de octubre del 2011, la Municipalidad como institución se comprometió a incorporar el enfoque de género en toda su gestión; con el fin de **proveer relaciones más equitativas e igualitarias entre mujeres y hombres** del Cantón Central de Alajuela (PIEG-MA, 2012, p.27)

Por su parte, a nivel nacional, Costa Rica ha ratificado varios instrumentos internacionales, que tienen un carácter superior incluso a la Constitución Política, en los cuales se establece la obligación del país de garantizar la igualdad y equidad de género. Entre estos instrumentos encontramos la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1984) donde el estado costarricense asume el compromiso de ir desmitificando los patrones socioculturales que produzcan discriminación contra las mujeres. La Convención de Belem Do Pará (1995) y La Plataforma de Acción de Beijing (1995) donde el gobierno costarricense se compromete a velar por **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** Estas ratificaciones significan un avance en los derechos de las mujeres costarricenses y su visibilización en el marco jurídico del país.

Como reflejo del compromiso del país por cumplir con lo establecido en estas convenciones, en el año 2007 se aprobó la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG).

Esta es una política de carácter estatal y público que involucra a los tres poderes de la república y al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), donde cada institución tiene que ejecutar acciones para el avance de los derechos humanos de las mujeres. (INAMU, 2011).

Volviendo de nuevo al caso de la Municipalidad de Alajuela, en la PIEG-MA se establece como uno de los lineamientos rectores de la Política el *“incorporar el enfoque de género en los sistemas, lenguaje y contenidos comunicacionales de la Municipalidad: es necesario incorporar criterios de género en el flujo comunicacional que se produce en la Municipalidad, tanto en el orden interno como hacia el exterior. Ello implica acciones en relación con sistemas y unidades, como la Dirección de Comunicaciones, pero también con relación al lenguaje técnico y político, buscando un equilibrio entre la necesidad de adquirir un lenguaje inclusivo y el buen uso del idioma, así como de la fluidez de la comunicación. Una posibilidad refiere a la necesidad de establecer guías de usos alternativos o manuales de estilo para las funciones municipales.”* (PIEG-MA, 2012, p. 29).

En esta línea es que se crea el presente manual de lenguaje inclusivo, el cual pretende ser utilizado tanto a nivel interno como externo de este municipio, como una herramienta útil para identificar alternativas hacia el **reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y la visibilización de las mismas** en el lenguaje que utilizamos en la cotidianidad.

Sra. Dinorah Barquero Barquero
Vice Alcaldesa
Municipalidad de Alajuela

Introducción

En la actualidad no hay lugar en el mundo donde mujeres y hombres reciban un trato equitativo, esto lo constatamos al observar la discriminación generalizada hacia las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Esta discriminación, sustentada por razones de género, atraviesa categorías sociales como el nivel socioeconómico, la edad o la etnia a la que se pertenezca y se transmite a través de formas sutiles que impregnan nuestra vida.

Una de las formas más sutiles de transmitir esta discriminación es a través de la lengua, ya que ésta no es más que el reflejo de los valores, del pensamiento, de la sociedad que la crea y utiliza. Nada de lo que decimos en cada momento de nuestra vida es neutro: todas las palabras tienen una lectura de género. Así, la lengua no sólo refleja, sino que también transmite y refuerza los estereotipos y roles considerados adecuados para mujeres y hombres en una sociedad.

Existe un uso sexista de la lengua en la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos oficiales) que transmite y refuerza las relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas que se dan entre los sexos en cada sociedad y que es utilizado en todos los ámbitos de la misma. En el ámbito administrativo es una práctica habitual el uso del masculino como lenguaje universal y “neutro”, negando la feminización de la lengua, invisibilizando a las mujeres, rechazando los cambios sociales y culturales que están ocurriendo.

Sin embargo, el uso del lenguaje sexista de ninguna manera puede tomarse a la ligera, ya que mientras se siga utilizando no podremos conformar una sociedad igualitaria. Es por ello que la Oficina Municipal de la Mujer y el Proceso de Comunicación Institucional, presentan el Manual de Lenguaje Inclusivo de la

Municipalidad de Alajuela, con el fin de impulsar en quienes trabajan en esta institución una mejor comprensión y conocimiento de los elementos que forman parte del lenguaje cotidiano y de los componentes que fomentan la discriminación, la desigualdad entre los géneros o que promueven los roles y estereotipos tradicionales atribuidos a mujeres y hombres.

Este Manual da cumplimiento a la Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela (PIEG-MA) en su Lineamiento 5 y Acción 14, la cual establece que se deberá emitir una directriz para que todos los sistemas de comunicaciones que produce la Municipalidad tengan y utilicen un lenguaje género-inclusivo, tanto en oficios, como informes, perfiles de proyectos, formularios y demás documentación producida por la Municipalidad en sus diferentes áreas de acción.

El presente Manual está organizado en cinco capítulos: el primer capítulo “El papel del lenguaje como agente socializador de género” explica de manera breve el proceso de socialización de género y cómo el lenguaje juega un papel fundamental en éste, el segundo capítulo “Sexismo y Androcentrismo Lingüístico” expone formas en que utilizamos un lenguaje excluyente en nuestra cotidianidad y la importancia de modificarlo a fin de no perpetuar la desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres.

El tercer capítulo “Inclusión de la perspectiva de género en la creación de informaciones varias” presenta recomendaciones a tener en cuenta a la hora de elaborar o crear textos, el cuarto capítulo “¿Cómo utilizar un lenguaje inclusivo? Recomendaciones para la redacción de textos varios”, brinda una guía práctica a la hora de redactar escritos o en las conversaciones.

Identificar las desigualdades de género presentes en el lenguaje nos permite mejorar las relaciones entre los géneros y adoptar de manera continua un lenguaje que incluya a todas las personas obteniendo una gestión municipal con perspectiva de género.

Por último, el quinto capítulo ofrece un breve “Glosario” de los términos más utilizados en el ámbito municipal con el fin de facilitar su incorporación. Además, al inicio del manual se presentan algunos conceptos básicos importantes a tener en cuenta y que aclaran algunos aspectos de la teoría de género.

Desde la Oficina Municipal de la Mujer y el Proceso de Comunicación consideramos que el presente documento es una excelente herramienta para familiarizar al personal en el uso de las estrategias no sexistas que ofrece la lengua española y, al mismo tiempo, para sensibilizarles con los cambios que demanda la sociedad actual.

Esperamos que este Manual sea una referencia constante en el cumplimiento del quehacer institucional de la Municipalidad.

Algunos conceptos básicos de la Teoría de Género

Género:

Es el conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad. Las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas que la cultura asigna de forma diferenciada a hombres y mujeres, que son adquiridos en el proceso de socialización. De ahí se derivan necesidades y requerimientos distintos de hombres y mujeres para su desarrollo y realización personal. Se distingue del término “sexo”, pues “género” alude a diferencias socio-culturales y no biológicas. Al ser una construcción social está sujeta a modificaciones históricas y culturales. (PREVAL, 1997 en RUTA, 2003; citados por Instituto Nacional de la Juventud, 2009).

Lenguaje Sexista:

Utilización del masculino como término genérico, no marcado, válido para uno y otro sexo. Ello tiene, desde un punto de vista social, un claro efecto de exclusión y reforzamiento de los estereotipos de género acentuando actitudes de desigualdad hacia las mujeres (MAP, 1993; citado por Instituto Nacional de la Juventud, 2009).

Enfoque de Género:

Supone una forma de observar la realidad que implica una mirada más profunda, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como observar las jerarquías, asimetrías, relaciones de poder y las inequidades expresadas en injusticia, opresión, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres. Permite reconocer las causas que producen las desigualdades y formular mecanismos para superar estas brechas.



Contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad anteriormente no tomados en cuenta; y se aplica a todos los ámbitos de la vida: laboral, educativo, personal entre otros (PNUD; citado por Instituto Nacional de la Juventud, 2009).

Estereotipos de Género:

Ideas fijas y simplificadas sobre las características de varones y mujeres, basadas en roles e identidades socialmente asignadas. Se asumen como naturales y con ellos se clasifica a las personas sin tener en cuenta sus realidades individuales (“Las mujeres son...”, “los hombres son...”). Generan estructuras de privilegio e impiden el disfrute igualitario de los derechos a hombres y mujeres. (Instituto Nacional de la Juventud, 2009).

Androcentrismo:

Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina.

De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales. (USAID, s.f.).

Discriminación Positiva o Acciones Afirmativas:

El establecimiento de normas que buscan, intencionadamente, favorecer a un determinado sector que hasta el momento se consideraba minoritario, realizando una acción afirmativa de derechos de las minorías (Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, s.f.).

Capítulo I

EL PAPEL DEL LENGUAJE COMO AGENTE SOCIALIZADOR DE GÉNERO



Desde nuestro nacimiento, e incluso antes, desde el momento en que nuestra madre está embarazada, todos nuestros comportamientos y pensamientos están establecidos por el género.

Lo primero que se pregunta a una mujer embarazada o a su pareja, es por el sexo del futuro bebé y cuál sería su preferencia al respecto.

De forma que en la futura madre o padre es común escuchar frases como: “prefiero una niña porque son más cariñosas”, “prefiero una niña para que me cuide cuando sea mayor” o “prefiero un niño porque son más independientes”, “prefiero un niño para que lleve el negocio familiar”. En su explicación atribuyen al futuro bebé características, comportamientos, actitudes, intereses, prioridades... que serán distintas según se trate de una niña o de un niño.

Es decir, nuestra identidad, femenina o masculina, va a estar condicionada o sujeta a lo que nuestra cultura dice debe ser nuestro actuar, sentir y pensar según seamos mujeres u hombres. Asimismo, la cultura también ha asignado un valor diferente a lo masculino y lo femenino, tendiéndose en nuestro contexto a sobrevalorar lo masculino.

Todo esto es lo que llamamos “sistema de género” y es el que va a definir lo que es “correcto”, “aceptable” y “posible” para mujeres y hombres. En otras palabras, asigna los roles (madre, ama de casa, responsable de las tareas asociadas a la reproducción social familiar para las mujeres y, padre, proveedor y cabeza de familia para el caso de los hombres) junto con las identidades subjetivas, que cumplen un papel importante en la determinación de las relaciones de género.

Este sistema de género es transmitido, aprendido y reforzado a través de un proceso de socialización, proceso en el que vamos a profundizar a continuación.

La Socialización de Género

La “socialización” es el proceso de aprendizaje de los roles sociales. Es un proceso en el que todas las personas estamos inmersas incluso antes de nacer, en las expectativas que nuestra futura familia hace sobre nosotras/os y por el cual aprendemos e interiorizamos las normas, valores y creencias vigentes en la sociedad.

Básicamente, es el aprendizaje de los roles expresivos para las mujeres y de los roles instrumentales para los hombres, asociado a la valorización superior de los hombres y a las características estereotipadas femeninas y masculinas. A través de esta socialización, diferente en cada cultura, se nos enseñan, como mencionamos con anterioridad, aquellos modelos de conducta que son aceptados socialmente para mujeres y hombres y cuáles no lo son, así como las consecuencias que tienen la adopción o no de estos modelos.

El proceso de socialización de género se desarrolla a lo largo de toda la vida y es transmitido a través de los distintos agentes de socialización: familia, escuela, medios de comunicación o lenguaje, entre otros.

La socialización de género es un proceso por el cual aprendemos a pensar, sentir y a comportarnos como mujeres y hombres según las normas, creencias y valores que cada cultura dicta para cada sexo.

“Sólo hace falta un momento de reflexión para convencernos de que esta naturalidad de la lengua es una impresión ilusoria”.

El papel del Lenguaje en la socialización de Género

El lenguaje es un hecho tan cotidiano en nuestras vidas que lo asumimos como natural, siendo pocas las veces que nos detenemos a preguntarnos el alcance y la importancia del mismo. En este sentido, señala Edward Sapir (citado por Venegas, P. y Pérez, J., 2006, p. 6) que “sólo hace falta un momento de reflexión para convencernos de que esta naturalidad de la lengua es una impresión ilusoria”.

Y es que el lenguaje no es algo natural, sino una construcción social e histórica, que varía de una cultura a otra. Conformamos nuestra manera de pensar y de percibir el mundo que nos rodea, reproduciéndose así los valores imperantes de la sociedad. Una característica fundamental del lenguaje es que este se aprende y se enseña, y lo más importante: **se puede modificar**.

Las palabras denominan las cosas, los valores, los sentimientos, las diferencias. Lo primero que aprende la niña y el niño es la existencia de una mamá y de un papá, luego aprenderá que existen niñas y niños, y que hay comportamientos distintos adecuados o no para unas y otros.

A través del lenguaje aprenderá muchas diferencias que están en función del sexo y también así la jerarquización de las mismas. Y es que la lengua, al ser el reflejo de la sociedad que la utiliza, transmite la ideología imperante en la misma, pues refleja y refuerza las desigualdades derivadas de la discriminación ejercida hacia las mujeres a través del androcentrismo y del sexismo.

Según Teresa Meana (2004, p.7), “el androcentrismo es el enfoque en las investigaciones y estudios desde una única perspectiva: la del sexo masculino”. Supone, según esta autora, “considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. Los hombres son considerados, así, el sujeto de referencia y las mujeres seres dependientes y subordinados a ellos”.

Este androcentrismo se manifiesta, gracias a la desigualdad, en: el orden de las palabras, en el contenido semántico de ciertos vocablos o en el uso del masculino como genérico para ambos sexos.

Haciendo referencia a este último punto, hay que señalar que “lo que no se nombra no existe” y utilizar el masculino como genérico ha invisibilizado la presencia de las mujeres en la historia, en la vida cotidiana y en el mundo. Al respecto señala Teresa Meana “no sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas” (2004, p.7).

Por su parte, el “sexismo” es la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro, siendo las mujeres el sexo tradicionalmente discriminado. El sexismo “es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo, desvalorizando todo lo que hacen las mujeres frente a lo que hacen los hombres que es lo que está bien, –lo que tiene importancia”. (Meana, T., 2004, p.7).

En síntesis, “los efectos que producen en la lengua el sexismo y el androcentrismo se podrían agrupar en dos fenómenos. Por un lado el silencio sobre la existencia de las mujeres, la invisibilidad, el ocultamiento, la exclusión. Por otro la expresión del desprecio,



Lo que no se nombra,
No existe...

Si una lengua no cambia, no evoluciona para responder a las necesidades de la sociedad que la utiliza, está condenada a convertirse en una lengua muerta.

del odio, de la consideración de las mujeres como subalternas, como sujetos de segunda categoría, como subordinadas o dependientes de los hombres” (Meana, 2004, p.17).

Sin embargo, la lengua es un instrumento flexible, en evolución constante, que se puede adaptar perfectamente a nuestra necesidad o deseo de comunicar, de crear una sociedad más equitativa. Las lenguas no son, por tanto, inertes, sino instrumentos en constante cambio, en evolución.

Si una lengua no cambia, si no evoluciona para responder a las necesidades de la sociedad que la utiliza está condenada a convertirse en una lengua muerta.

El inconveniente no está, por tanto, en la lengua en sí, sino en las trabas ideológicas, en la resistencia a realizar un uso correcto de la misma, a utilizar palabras y expresiones incluyentes y no discriminatorias para las mujeres.

No es por tanto incorrecto, o una repetición, nombrar en masculino y femenino, ello no supone una duplicación del lenguaje puesto que, como dice Carmen Alario (1997), duplicar es hacer una copia igual a otra y este no es el caso, es sencillamente un acto de justicia, de derechos, de libertad. Es necesario nombrar a las mujeres, hacerlas visibles como protagonistas de sus vidas y no verlas sólo en el papel de subordinadas o humilladas.

Capítulo II

SEXISMO Y ANDROCENTRISMO LINGÜÍSTICO



Como hemos mencionado en nuestra cultura existe una tendencia a utilizar las palabras del género masculino para representar al sexo masculino sólo, al sexo femenino y a ambos sexos al mismo tiempo y de forma indiscriminada. Por ejemplo, en un informe la palabra “ciudadanos”, puede significar sólo ciudadanos varones, sólo ciudadanas mujeres, y personas ciudadanas mujeres y hombres.

Esta tendencia se llama “androcentrismo lingüístico” y consiste en utilizar el “masculino genérico”, es decir el masculino para todo.

Sin embargo, esta situación genera ambigüedad y confusión en quien lee o recibe la información que estamos proporcionando, de manera que si no se les contextualiza no sabrán de quienes estamos hablando si de hombres, de mujeres o de ambos. Además, utilizar el masculino como genérico reproduce las formas de violencia contra las mujeres al eliminarlas del discurso, al invisibilizar su participación en cualquier ámbito de la vida cotidiana y al mostrar modelos que tienden a la repetición de estereotipos socialmente asignados a las personas según su sexo. Es decir, favorece el “sexismo lingüístico” (colocar al hombre como único actor de todos los hechos o circunstancias que se pretenden comunicar, generando sobre valoración de la identidad masculina, e invisibilización y desvalorización de la identidad femenina).

Errores comunes: Uso de un lenguaje que excluye y discrimina

Cuando nos comunicamos de forma oral o escrita, es necesario aclarar si nos referimos a solo personas de un sexo determinado o a personas de ambos sexos.

En otras palabras, no utilizar el masculino como genérico, sino en su forma específica (sólo para nombrar a los hombres) y utilizar el femenino cuando queramos hacer referencia a las mujeres, ya sea de manera exclusiva o en compañía de los varones.

A continuación se presenta algunos de los casos o errores más comunes en que normalmente caemos a la hora de comunicarnos, donde es utilizado un lenguaje excluyente o el masculino genérico. Así mismo, se presenta la forma que “se dice o se usa” tradicionalmente y como “se debe decir” correctamente por medio de algunos ejemplos.



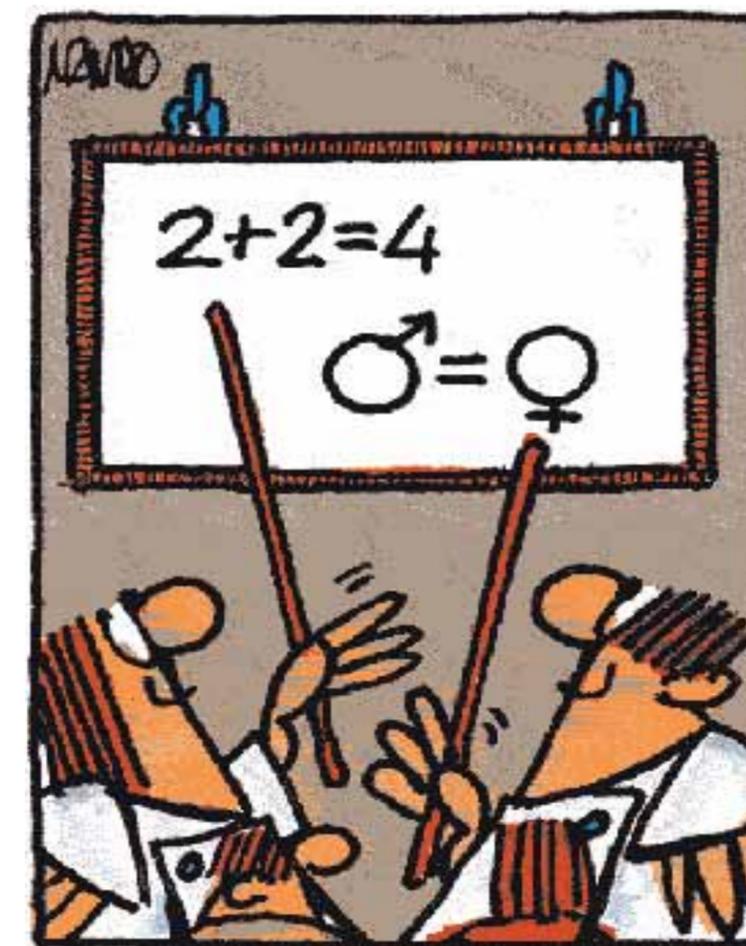
Casos donde se utiliza el masculino genérico	Se dice o se usa Ejemplos	Se debe decir Ejemplos
Cuando se utiliza el masculino para referirse tanto al sexo femenino como al masculino	El origen del hombre	El origen de la especie humana. El origen de la humanidad.
Cuando se usa el masculino para hacer referencia a los dos sexos	Todos los funcionarios deben cumplir con el reglamento	Todos los funcionarios y todas las funcionarias deben cumplir con el reglamento. Todo el personal debe cumplir con el reglamento
Cuando se utilizan sustantivos masculinos singulares para designar sujetos particulares hombre y/o mujer	La Comisión estará conformada de la siguiente forma: El coordinador de _____ El coordinador de _____	La Comisión estará conformada de la siguiente forma: La persona coordinadora de _____ El/la coordinador/a de _____
Cuando se usa el sustantivo masculino en plural para designar grupos integrados por mujeres y hombres	Los propietarios deben pagar el impuesto. Los dueños de propiedades deben pagar el impuesto.	Las personas propietarias deben pagar el impuesto. Los propietarios y las propietarias deben pagar el impuesto. Las personas dueñas de propiedades deben pagar el impuesto.
Cuando son usados los gentilicios masculinos como genéricos para referirnos a los hombres y las mujeres de un pueblo o comunidad	Los Alajuelenses	Los y las Alajuelenses
Cuando para nombrar el oficio, cargo o profesión de una mujer utilizamos el masculino	Lic. María Pérez La juez, la presidente	Licda. María Pérez La jueza, la presidenta
Cuando es usado el masculino sin la concordancia entre los elementos de la frase	Los trabajadores y las trabajadoras que hayan sido despedidos recibirán una indemnización.	Los trabajadores y las trabajadoras que hayan sido despedidos(as) recibirán una indemnización.
Cuando empleamos el femenino para designar puestos, cargos o funciones que tradicionalmente se han visto como roles femeninos. O cuando empleamos el masculino para designar puestos, cargos o funciones que tradicionalmente se han visto como roles masculinos.	Oferta laboral: Se necesita secretaria. Se necesita coordinador para el departamento de _____	Oferta laboral: Se necesita secretario/a. Se necesita persona que se encargue de coordinar el departamento de _____



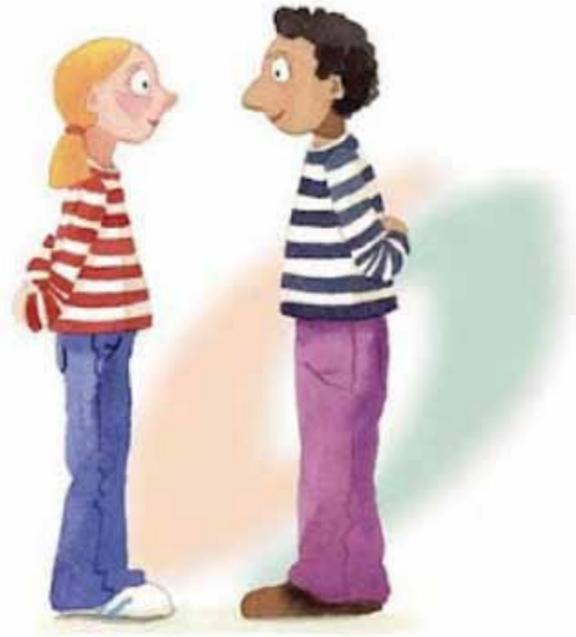
Fuente: Adaptación propia a partir de Castro, G. (2007).

Capítulo III

INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CREACIÓN DE INFORMACIONES VARIAS



SI TÚ NOS EDUCAS IGUAL,
SEREMOS IGUALES



Lined writing area for notes.



Lined writing area for notes.

Recomendaciones para elaborar textos con perspectiva de Género



Evitar la asimetría o desigualdad en la frecuencia de aparición de mujeres y hombres en los textos.

La inclusión tanto de hombres como de mujeres en los documentos oficiales discursos, comunicaciones, rótulos, reglamentos, etc. es muy importante, pues durante muchos años el lenguaje ha sido utilizado de manera sexista y discriminatoria hacia las mujeres por esto en este apartado se presenta algunas alternativas de cómo usar un lenguaje inclusivo e incorporar la perspectiva de género a la hora de redactar documentos municipales.

Cabe aclarar las siguientes recomendaciones pretenden servir de ayuda a la hora de elaborar algún texto, sin pretender ser exhaustivo en ello, por lo que se aportan ideas a ciertos casos o situaciones. La persona lectora encontrará algunas sugerencias que puede aplicar en la redacción de diversa información, sin embargo, no pretendemos abarcarlo todo, por lo cual, quien utilice esta herramienta deberá además usar su creatividad en ciertos casos a la hora de emplear un lenguaje inclusivo.

1 Utilizar un lenguaje, en todo momento, que incluya tanto a hombres como a mujeres

Es válido usar las palabras sólo en su versión masculina o sólo en su versión femenina, únicamente cuando nos referimos a sólo hombres o a sólo mujeres, en las demás situaciones si hablamos de hombres y mujeres es necesario que esto se refleje en el texto. Para esto se recomienda utilizar los recursos que se presentan más adelante en este manual para evitar la invisibilización de lo femenino: uso de expresiones que incluyan ambos sexos, genéricos reales, uso de dobles formas, etc. (Ver más en el Capítulo IV: ¿Cómo utilizar un lenguaje inclusivo? Recomendaciones para la redacción de textos varios).

Ejemplo:

“el ciudadano opina”,
“Sr. Oferente”,
“reunión de padres de familia”,
“es necesario que la Municipalidad conforme una Agenda del Niño”, etc.

“la ciudadanía opina/ las personas opinan”, “oferente”
“reunión de padres y madres de familia”,
“es necesario que la Municipalidad conforme una Agenda de la Niñez”, etc.



2 Procurar que no predomine la frecuencia del masculino en actividades, casos, ejemplos e imágenes que la página o texto pueda incluir

Ejemplo:

Si en una página tenemos que ilustrar con fotografías un texto que habla sobre un nuevo servicio de la Municipalidad, utilicemos imágenes donde aparezcan en igual proporción hombres y mujeres (tanto brindando el servicio, como recibiendo el servicio ofrecido).

En casos donde debemos realizar entrevistas a personas de un distrito, o a personas usuarias de una oficina, garanticemos que se realicen entrevistas a igual cantidad de hombres y mujeres a fin de conocer las opiniones de ambos, etc.

Es válido usar las palabras sólo en su versión masculina o sólo en su versión femenina, únicamente cuando nos referimos a sólo hombres o a sólo mujeres.

3 No utilizar imágenes de hombres y mujeres que reproduzcan roles tradicionales de género

Sino más bien emplear imágenes que refuercen un cambio en las relaciones entre hombres y mujeres buscando la igualdad y la equidad.

Ejemplo:

Si vamos a emplear una imagen de una familia (padre, madre e hijos/as), tratemos de buscar una en la que el hombre sea quien tenga en brazos al niño/a.

Si vamos a elaborar brochures o carteles para promocionar el servicio de apoyo a la empresariedad, y queremos capacitar a hombres y mujeres, busquemos imágenes donde se presente a un hombre con una empresa de costura, y una mujer con una empresa de mecánica, por ejemplo.

4 Tratar al máximo que en los textos que elaboremos cuando se necesite citar libros o emplear bibliografía, se utilicen fuentes bibliográficas (libros especializados, artículos de opinión que aparezcan firmados, investigaciones, etc.) escritas tanto por autores como por autoras

Ejemplo:

Si tenemos que incluir artículos de opinión procuraremos que haya presencia de autores y autoras poniendo especial cuidado en áreas con roles estereotipados (carreras femeninas o

masculinas).

5 En los diagnósticos, visibilizar las necesidades particulares de mujeres y hombres

Cuando elaboremos investigaciones, diagnósticos o proyectos (planes, programas) es importante que se enumeren las necesidades particulares de hombres y mujeres cuando estas sean diferentes, así como buscar datos descriptivos y estadísticos de la población diferenciando entre hombres y mujeres, esto con el fin de poder visibilizar cómo una situación afecta en distinto grado o forma a las personas.

Ejemplo:

Cuando se habla de inseguridad ciudadana se menciona en los textos que el principal problema que enfrenta la población son los robos en las calles. Si nos quedamos con sólo esta información pensaríamos que este es el problema que viven día a día hombres y mujeres por igual. Sin embargo, al observar más detalladamente las cifras estadísticas, vemos que en el caso de la población femenina el principal problema de inseguridad que les afecta es la violencia intrafamiliar. Es decir, si no nos detenemos a buscar datos desagregados por sexo puede que caigamos en errores al pensar que una situación es igual para todos/as.

El no detenernos a analizar la particularidad de una población es también una forma de invisibilizarla, pues sus necesidades no serán tomadas en cuenta.

6 Resaltar cuando hombres y mujeres rompen con los estereotipos sociales

Cuando redactemos ofertas laborales en todos los casos que sea conveniente procuremos subrayar la presencia de aquel género que por estereotipo del rol social es socialmente menos presente.

Si 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.

Ejemplo:

*Se necesita secretario o secretaria
Se necesita ingeniera/o
Se necesitan policías: se invita a hombres pero especialmente a mujeres a participar en este concurso*

7 Evitar reproducir los estereotipos de género

En textos donde aparecen principalmente varones en los espacios de toma de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente femeninas que carecen de liderazgo o dirección. (CIEM, p. 17).

Ejemplo:

Evitemos situaciones como esta:

Manual de puestos:

1. Peón
2. Operario
3. Secretaria

8 Alternar el orden de presentación

En algunas ocasiones podemos primero nombrar a la mujer y en otras ocasiones nombrar primero al hombre.

Ejemplo:

*Coordinadoras y coordinadores
Funcionarios y Funcionarias*

9 En los reglamentos usar un lenguaje que incluya tanto a hombres y mujeres

Que envíe el mensaje de que las mujeres pueden ejercer cargos de dirección, y evidencien su presencia y aportes equilibradamente, no como situaciones o casos excepcionales, esporádicos.

Ejemplo:

En vez de “El Director será nombrado por...”, emplear la frase “La persona a cargo de la Dirección será nombrada por...” también evitar expresiones despectivas hacia las mujeres o lo femenino, que refuercen estereotipos de género, clase, raza, etnia o de cualquier otra naturaleza.



Capítulo IV

¿CÓMO UTILIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO?

Recomendaciones para la redacción de textos varios



Para evitar la ambigüedad lingüística y la ocultación de las mujeres en el discurso público, se puede optar por acudir a las formas femenina y masculina de las palabras o por alternativas léxicas y sintácticas que reemplacen el masculino genérico.

Piense...
¿Qué se celebra el 9 de Setiembre?
 Respóndalo en su mente...Continúe leyendo

Arantzazu Irazabal (2006) ofrece una serie de recomendaciones o alternativas que se pueden emplear para asegurar un uso del lenguaje que no perpetúe la discriminación de ningún sexo, a continuación se presentan algunas de estas anotaciones y se agregan otras que se han considerado útiles para el caso de nuestro municipio.

Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo

1 Utilice sustantivos colectivos que incluyan tanto a hombres como mujeres

Estas palabras se caracterizan porque por sí mismas incluyen tanto a hombres como a mujeres, es decir no hablan de las personas de un único sexo, sino que se refieren a ambos sexos hombres y mujeres a la vez.

Por ejemplo se pueden emplear los siguientes: Personal, persona(s), juventud, adolescencia, niñez, colectivo, grupo, pueblo, comunidad, equipo, población, ciudadanía, vecindario, electorado, contribuyentes, alumnado, voluntariado, planilla, empresariado, entre otros.

Ejemplo sin lenguaje inclusivo	Ejemplo con lenguaje inclusivo 
Siempre a disposición de los técnicos y autoridades.	Siempre a disposición del personal técnico y autoridades.
La Municipalidad celebra el día del niño	La Municipalidad celebra el día de la niñez.

2 Emplee las “dobles formas”

Aunque a algunas personas les pueda resultar cansado, en realidad es la mejor opción, pues garantizamos el empleo de un lenguaje inclusivo.

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
Se hace saber a los vecinos de Alajuela...	Se hace saber a vecinos y vecinas de Alajuela...

3 Uso de términos que abarcan a todo el grupo

Cuando quiere expresar que determinado grupo de hombres y mujeres realizan una acción o presentan un tipo de pensamiento, etc. puede hacer uso de términos que abarquen a todo ese grupo.

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
Los diputados y las diputadas se mostraron a favor de la ley..	La Asamblea Legislativa se mostró a favor de la ley.

La interpretación de las oraciones o frases que emplean esta opción debe hacerse de manera simbólica, en el ejemplo anterior sabemos que la Asamblea Legislativa no es en sí misma un ser viviente, pero sí que está conformada por personas que son quienes en realidad se mostraron a favor de la ley.

Esta alternativa se puede utilizar cuando queremos referirnos a un grupo que tiene una profesión determinada, o se desempeña en un cargo específico, o pertenecen/trabajan/estudian, etc. en un lugar concreto. A continuación más ejemplos:

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
Para los funcionarios de la Municipalidad de Alajuela es un placer servirle.	Para la Municipalidad es un placer servirle.
Los Regidores aprobaron el presupuesto	El Consejo Municipal aprobó el presupuesto.

4 Utilice las llamadas “convenciones administrativas”

Para neutralizar el masculino cuando incluya personas de ambos sexos y para objetivizar.

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
El demandante	La parte demantante
El Solicitante	La parte solicitante



5 Use el “quien” o “quienes”

Cuando quiera referirse a una persona o grupo que ha realizado, realiza o puede realizar una acción y esta persona o grupo puede ser tanto un hombre como una mujer.

Ejemplos:

Quien asistió a la reunión

Quienes lean este documento encontrarán consejos para usar un lenguaje inclusivo

La capacitación se dirige a quienes atienden al público

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
El solicitante del documento	Quien solicita el documento

6 Utilice el pronombre “se”

En lugar de sustantivos en masculino cuando se trate de información que se dirija a hombres y mujeres.

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
Cuando el proveedor solicite la devolución de la fianza deberá entregar copia de su identificación.	Cuando se solicite la devolución de la fianza se deberá entregar copia de la identificación.
El contribuyente tendrá acceso cumpliendo los siguientes requisitos...	Se tendrá acceso cumpliendo los siguientes requisitos...

7 Omitir la referencia directa al sexo del sujeto y utilizar el verbo conjugado en la primera persona del plural (nosotros/as) o en la segunda persona del singular (usted)

Esto será posible siempre y cuando el sujeto esté claro y no cree ningún tipo de ambigüedad omitirlo, sobre todo se recomienda utilizar en los textos que recogen normas, recomendaciones, órdenes, entre otros

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
El pasajero utilizará la tarjeta correctamente	Recomendamos utilizar la tarjeta correctamente
Los funcionarios que asistan deberán firmar su asistencia.	Si usted asiste a la reunión, deberá firmar su asistencia.

8 Emplee formas no personales de los verbos

Utilice infinitivos o gerundios de interpretación genérica.

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
Es necesario que el usuario preste atención durante el recorrido	Es necesario prestar atención durante el recorrido
Si el operario trabaja adecuadamente, conseguirá mayor rentabilidad.	Trabajando adecuadamente, se conseguirá mayor rentabilidad.

9 No utilice los artículos con los sustantivos neutros que incluyan a hombres y mujeres

Por ejemplo puede realizar esto con los siguientes sustantivos: solicitante, asistente, concursante, estudiante, participante, residente, taxista, representante, etc.

Ejemplo sin lenguaje inclusivo	Ejemplo con lenguaje inclusivo
Se le pedirá a cada uno de los asistentes al taller un informe del trabajo realizado.	Se le pedirá a cada asistente al taller un informe del trabajo realizado
Los responsables del Proceso de Recursos Humanos abren el plazo de solicitudes	Responsables del Proceso de Recursos Humanos abren el plazo de solicitudes

10 Utilice el imperativo

Cuando se trate de documentos donde se dan pasos a seguir, procedimientos, órdenes, etc. En estos casos el verbo se redacta en segunda persona del singular (usted) pero el sujeto es tácito (no se nombra), de manera que quien lo lea sentirá que le están hablando directamente a él o ella.

Ejemplo:

Adjunte a esta orden de compra su respectiva factura en original.

Ejemplo sin lenguaje inclusivo	Ejemplo con lenguaje inclusivo
Señor usuario tome una ficha para ser atendido	Tome una ficha para atenderle

11 Trate de personalizar siempre que sea posible

La mayoría de las ocasiones conocemos quien es la persona destinataria de nuestros comunicados, conocemos si es hombre o mujer, por lo que en estos casos se recomienda personalizar el documento.

Ejemplo:

Estimada Sra. Luz Aguirre
Estimado Sr. Juan Corrales

12 Utilice la barra o el paréntesis en textos escritos

En los impresos, formularios, contratos, cartas, y documentos oficiales. Se recomienda alternar el orden de masculino y femenino para no jerarquizar a mujeres y hombres. Se recomienda no emplear el arroba pues puede parecer muy informal en ciertos documentos, esta herramienta, sin embargo puede ser válida documentos no formales, en cierta publicidad (en especial aquella dirigida a población joven), en correos electrónicos con personas cercanas, etc.

Ejemplo sin lenguaje inclusivo	Ejemplo con lenguaje inclusivo
Sr. Destinatario Usuario	Sr./a Destinatario(a) Usuario/a



13 Elimine aquellos pronombres masculinos que sean innecesarios

Es decir, cuando al eliminarlos no se pierde el significado de lo que queremos decir.

Ejemplo sin lenguaje Inclusivo	Ejemplo con lenguaje Inclusivo
Cuando ellos presentaron la solicitud.	Cuando presentaron la solicitud.
Nosotros estamos a su disposición.	La Municipalidad está a su disposición. Estamos a su disposición.



Glosario de términos más usados en la Municipalidad de Alajuela

A continuación se presenta una lista de las palabras que cotidianamente utilizamos en nuestro trabajo, esta lista no pretende ser exhaustiva pero sí nos brinda una idea con algunos ejemplos reales de cómo podemos emplear alternativas no sexistas a la hora de comunicarnos.

Asimismo se brindan varias opciones para que cada quien elija la que más se adapte a su necesidad.

Glosario

Acreditado	Las personas acreditadas Las y los profesionales acreditadas/os Acreditado/acreditada Acreditados(as)
Administrado	El y la administrado/a
Adulto mayor	La persona adulta mayor
Alcalde	La Alcaldía La Administración El Alcalde/ La Alcaldesa (para hacer referencia a un caso particular) Alcalde/sa
Asistentes	Las personas asistentes Las y los asistentes
Beneficiarios	Personas beneficiarias Beneficiaria/o Población beneficiaria Titulares de garantías/o de Derechos
Capacitado Capacitados	Persona capacitada Personal capacitado
Ciudadanos	Ciudadanía Ciudadanos y ciudadanas Ciudadanas/os
Colaborador	La persona colaboradora El y la colaborador/a
Coordinador	Coordinadora/o Las coordinadoras y los coordinadores Quienes coordinan oficinas Responsables de Procesos, Subprocesos y Actividades
Directivos Director	La Dirección
Discapacitado	Persona con discapacidad Persona con necesidades especiales

Glosario

Estimados	Estimado personal/ciudadanía, etc. Estimadas y estimados Estimadas/os
Empleador	Entidad empleadora Empleador/a
Funcionarios	Personal Funcionarias y funcionarios El equipo de trabajo
Jefes	Jefatura
Niño	La persona menor de edad Niñez El niño y la niña
El oferente	El o la oferente
Profesional	Las/os profesionales
Propietario	La persona dueña de la propiedad Quien posea una propiedad La y el propietario/a
Representantes	Quienes representen Quien le representa Las/os representantes
Responsables de Procesos subprocesos y Actividades	Los y las representantes de Procesos, Subprocesos y Actividades Las personas representantes de Procesos...
Solicitante	Persona solicitante La/el solicitante Quienes soliciten
Trabajadores	Trabajadoras y trabajadores Quienes trabajen La/el trabajador
Usuarios	Las personas usuarias La población usuaria Usuario/o Usuarios y usuarias
Vecino	Vecindario Vecino/o

CONCLUSIONES

El lenguaje es el instrumento por el cual nos comunicamos durante nuestra vida y por ello y teniendo presente que “aquello que no se nombra no existe”, debemos poner especial atención en el uso de un lenguaje inclusivo respecto a la participación de hombres y mujeres, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

De esta forma, para hacer un uso no sexista del lenguaje de manera eficaz, es necesario considerar la aplicación del presente Manual por parte de los Procesos, Subprocesos y Actividades de la Municipalidad de Alajuela, como una prioridad y una necesidad para el municipio alajuelense en todas las situaciones de comunicación, tanto de carácter interno como externo.

Referencias Bibliográficas

- **Aguilar, Vera. (2008).** Guía Práctica N° 6 Proyecto FOMUDE: Uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Recomendaciones para la transversalización de Género (Guías prácticas), Proyecto Fortalecimiento Municipal y Descentralización.
- **Agulló, Xavier. (s.f.).** Guía rápida para un lenguaje no sexista. Versión 2.0 febrero 2008. Guía rápida para un lenguaje no sexista.
- **Alario, Carmen. (1997).** Nombra, la representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Instituto de la Mujer. Madrid, España.
- **Castro, Gabriela. (2007).** Manual para la Comunicación no Sexista. Comisión Ministerial de Género. Santiago, Chile.
- **Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. (s.f.).** Glosario de términos sobre género. San José, Costa Rica.
- **Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM-UCR). Universidad de Costa Rica. (1992).** Guía breve para el uso no sexista del lenguaje. Adaptado de CIPAF Guía para el uso no sexista del lenguaje. San José, Costa Rica
- **Cervera, María Julia. (2011).** Manual para el uso no sexista del lenguaje. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, México, D. F.
- **Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2011).** Lineamientos para el uso no sexista del lenguaje en la redacción de textos. Unidad de Género. Secretaría de Gobernación.
- **Iradier, Manuel. (1988).** El lenguaje más que palabras: Propuestas para un uso no sexista del lenguaje. Instituto Vasco de la Mujer.
- **Irazabal, Arantzazu. (2006).** Guía de Estilo en Castellano en Comunicación y Género. Entidad Homologada en Materia de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género por la Diputación Foral de Bizkaia, Derio.
- **Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL). (2011).** Manual de uso de lenguaje incluyente en textos y comunicados oficiales. Secretaría de Desarrollo Social. México, DF.

- **Instituto Nacional de la Juventud (INJUV). (2009).** Manual de Lenguaje Inclusivo Departamento de Comunicaciones. Departamento de Estudios y Evaluación. Santiago, Chile.
- **Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). (2011).** Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), enlace: http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=1315:presentan-retos-y-desafios-de-la-pieg&catid=441:noticias-2011&Itemid=1786.
- **Intendencia de Araucanía.** Manual de Aplicación Lenguaje no Sexista. Ministerio del Interior. Araucanía.
- **Meana, Teresa. (2004).** Palabras no se las lleva el viento... Por un uso no sexista de la lengua. Valencia. Ayuntamiento de Quart de Poblet.
- **Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (1873).** El mundo se escribe y habla en femenino y masculino: Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Lima, Perú.
- **Oficina Municipal de la Mujer (OFIM),** Municipalidad de Alajuela. (2011). Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG-MA) Alajuela, Costa Rica.
- **USAID (s.f.).** Glosario de Género y Salud.

Créditos

Coordinadora general de la publicación:

Magali Acuña
Coordinadora Oficina Municipal de la Mujer

Textos:

Magali Acuña
Jennifer Campos
Paola Gómez

Revisión:

Proceso de Comunicación
Oficina Municipal de la Mujer

Diagramación e impresión:

Alma Creativa

Ilustraciones tomadas del libro:

“El lenguaje, más que palabras.
Propuestas para un uso no sexista del lenguaje”
Ilustración: Nuria Ponpeia

Municipalidad de Alajuela
Actividad Oficina Municipal de la Mujer
Proceso de Comunicación
2012

