

GUÍA DA ASOCIACIÓN ÉRGUETE PARA A LINGUAXE INCLUSIVA



A **Comisión de Xénero e Intervención Social da Asociación Érguete** presenta esta guía como punto de partida para que o persoal da entidade conte con ferramentas que faciliten un uso inclusivo da linguaxe nas comunicacións escritas e verbais, contribuíndo así á eliminación de estereotipos de xénero, sesgos sexistas e diversas formas de discriminación que constitúen a base da desigualdade.

O USO DA LINGUAXE INCLUSIVA DE XÉNERO

Optar como entidade por unha linguaxe inclusiva de xénero, ademais de ter fundamentos lingüísticos, ten obxectivos sociais como o de democratizar a linguaxe e dar visibilidade social ós xéneros feminino e masculino, logrando desta maneira unha sociedade máis igualitaria e transparente e desde o punto de vista do xénero lingüístico.

A través da linguaxe establécese unha estreita relación co pensamento, interpretando a realidade na que vivimos, reflexando o que a sociedade é en cada momento e creando novas formas de expresión, segundo cal sexa a sociedade na que os e as falantes desexan vivir.

O sexismo lingüístico é o uso discriminatorio da linguaxe en razón do sexo. Como afirma a lingüística Eulalia Lledó, “a linguaxe non é sexista en sí mesma, sí o é a súa utilización. Se se utiliza correctamente tamén pode contribuír á visibilización das mulleres”.

É por elo que a linguaxe inclusiva fai referencia a toda expresión verbal ou escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, ou ben fai evidente o masculino e o feminino, evitando xeralizacións do masculino para situacións ou actividades onde aparecen mulleres e homes.

O sistema lingüístico ofrece posibilidades para que non haxa discriminación sexual no seu uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que non requiren un desdoblamento continuo como a única solución ó sexismo na linguaxe, como agregar “os/as” nas palabras; pola contra, eludir esta discriminación implica buscar termos e conceptos neutros que “inclúan” a mulleres e homes.

Destamaneira evitase calquera situación que reproduza a idea de que hai comportamentos, valores, traballos, actitudes, espazos ou outros, propios de mulleres ou de homes, xa sexa pola súa “natureza”, ou ben porque a “costume social” así o ten establecido.

Esta é a razón pola que nesta guía trátase a utilización de estratexias e recursos que xa posee a nosa lingua, que non contraveñen a gramática nin o principio da economía da linguaxe, xa que se caracterizan pola súa brevidade.

O que non se debe usar	O que debería usarse
“a cultura perténcenos a todos, e a súa construción...”	“a cultura perténcelle a toda a cidadanía, e a súa construción...”
“... a intervención socioeducativa busca a modificación da conducta dos usuarios”	“... a intervención socioeducativa busca a modificación da conducta das persoas usuarias”
“fortalecemento da asociatividade cultural dos xoves galegos.”	“fortalecemento da asociatividade cultural da xuventude galega”.
“que contou coa participación de máis de 300 corredores...”	“que contou coa participación de máis de 300 corredores e corredoras...”
“Foméntase un ocio e o tempo de lecer saudable nos alumnos participantes do obradoiro”	“Foméntase un ocio e o tempo de lecer saudable no alumnado participante do obradoiro”
“... sistema de relacións laborais entre directivos e empregados...”	“... sistema de relacións laborais entre as persoas pertencentes á directiva e a plantilla...”
“... en caso que os proxectos sexan seleccionados, os candidatos deberán...”	“... encaso que os proxectos sexan seleccionados, as persoas candidatas deberán...”
“... os destinatarios da charla son os país dos nenos”	“... os destinatarios da charla son os país e nais (ou familias) dos nenos e nenas (ou alumnado)

USO DE PRONOMES E DETERMINANTES SEN XÉNERO

Pódese substituír o uso de “el, os, aquel, aqueles”, seguidos do relativo “que”, por “quen, cada”.

O que non se debe usar	O que debería usarse
El que subscribe	Quen subscribe
Aqueles que viñeron ás exposicións	Quenes viñeron ás exposicións
Os que non cumbran os requisitos	Quenes non cumbran os requisitos
Os participantes recibirán unha carpeta	Cada participante recibirá unha carpeta

Substituír o artigo “un”, por “alguén” o “calquera”.

O que non se debe usar	O que debería usarse
Cando un le as listas de participantes	Cando alguén le as listas de participantes Cando calquera le as listas de participantes
Cando un ven a Érguete	Cando alguén ven a Érguete Cando calquera ven a Érguete

Evitar o uso de adverbios con marca de xénero. En ocasións, cando os substantivos son neutros pódese omitir o artigo.

O que non se debe usar	O que debería usarse
Moitos usuarios conta coa Risga	A maioría das persoas usuarias conta coa Risga
Moitos foron convocados	Convocouse a moitas persoas
Máis da metade dos usuarios acudiron ó obradoiro	A maioría das persoas usuarias acudiron ó obradoiro

Evitar o uso de “as /os” para incluír ás mulleres:

Non é preciso usalos sempre, xa que existen palabras que inclúen ás mulleres e ós homes por igual. Por exemplo:

Usemos	En vez de
A poboación infante, infancia	Os nenos e as nenas
As persoas xoves	As mulleres e os homes xoves
A poboación	Os homes e as mulleres
As persoas participantes	As mulleres e os homes participantes
A participación da cidadanía	A participación das veciñas e os veciños
As persoas expertas	As expertas e os expertos
As persoas traballadoras	As traballadoras e traballadores

Evitar o uso do signo “@”.

O signo “@” non é lingüístico, rompe coas regras gramaticais do idioma e é impronunciable, polo tanto o seu uso non é recomendable.

Evitar o uso da barra inclinada “/”.

Os primeiros esforzos para facer un uso incluínte da linguaxe implicaron a utilización de guións, parénteses e barras.

Nembargantes, non é recomendable porque no texto resulta pouco lexible. Recomendase utilizar soamente en formularios, solicitudes ou calquera outro documento onde se conta con pouco espazo.

PARA OS DOCUMENTOS OFICIAIS: DISCURSOS, COMUNICACIÓNS, REGLAMENTOS E OUTROS

Usarase unha linguaxe que inclúa tanto a homes como a mulleres. Por exemplo:

Usemos	En vez de
A persoa a cargo da Dirección será nomeada por...	O Director será nomeado por...
Os educadores e as educadoras son o persoal encargado de...	Os educadores son o persoal encargado de...
Os coordinadores e as coordinadoras son as persoas...	Os coordinadores son as persoas...

Unhas palabras de máis non afectan á calidade da linguaxe e envían a mensaxe de que as mulleres poden exercer, tamén, postos de Dirección.

USO DE REPRESENTACIÓNS GRÁFICAS EN DOCUMENTOS OFICIAIS

As representacións gráficas tamén constitúen unha forma de comunicación, xa que emiten mensaxes con significados, os que poden ser sutís, delicados ou pesados, podendo estes chegar á ofensa en certos casos.

Como as ocupacións ou profesións non teñen sexo, identificar carreiras exclusivas para mulleres ou para homes é un erro social, polo que é preciso realizar exercicios lingüísticos consecuentes e así non repetir estereotipos.

É por elo, que se deben evitar os estereotipos de xénero ou de calquera outra natureza. Isto inclúe o uso de ilustracións ou gráficas na que aparecen principalmente varóns nos espazos de tomas de decisións e as mulleres en actividades tradicionalmente femininas.

Para a elaboración de dito material gráfico débese tomar en conta:

- Gardar un equilibrio numérico entre o uso de imaxes de mulleres e de homes.
- As imaxes deben mostrar, na medida do posible, persoas de ambos sexos desenvolvendo todo tipo de actividade.
- Debe brindarse especial coidado ós planos onde se ubican as imaxes, tratándose que exista equilibrio entre mulleres e homes.
- Observar o tamaño das imaxes de mulleres e homes, buscando un equilibrio.
- Empregar imaxes que amosen a diversidade das persoas en canto a cor de pel, estatura, cultura, formas físicas, entre outras.

ASUMIR ACTITUDES PROACTIVAS E PRESENTAR MODELOS POSITIVOS NON SEXISTAS

Na redacción dos textos e documentos xerados desde a Asociación Érguete debemos asumir actitudes proactivas e presentar modelos positivos non sexistas, por exemplo, das seguintes maneiras:

- A presenza das mulleres nos textos e imaxes debe deixar de ser un feito excepcional.
- Ofrecer exemplos que ilustren as diferenzas entre as mulleres e os homes cos que traballamos
- O deseño das políticas de xénero débese realizar desde a propia experiencia do servizo, de maneira que sexa aplicable á súa realidade.

CONCEPTOS RELEVANTES

Linguaxe: sistema de signos e medio de comunicación lingüístico, xestual ou pictórico.

Linguaxe sexista: representación sesgada, parcial ou discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes e roles das mulleres.

Linguaxe androcéntrica: uso reiterado e/ou exclusivo do xenérico masculino para denominar a totalidade dos temas sociais. Pode darse tamén unha redacción androcéntrica que soamente considera a experiencia dos homes, sen tomar en conta a experiencia das mulleres.

Sexo: características biolóxicas que distinguen ó macho da femia, e que designa as características sexuais primarias (aparatos e órganos sexuais internos) e as características sexuais secundarias (características externas dadas pola puberdade); en consecuencia innato e universal á especie humana.

Sexismo: mecanismo polo cal outórganse privilexios ou se practica a discriminación de xénero impedindo a plena realización das persoas, especialmente as mulleres.

Estereotipos de xénero: xeralizacións acerca de atributos de xénero e de los roles individuais ou colectivos e as diferenzas entre eles. Poden ser positivos ou negativos e raramente comunican información precisa acerca das demais persoas.

Xénero: construción social das diferenzas sexuais. É a valoración das definicións do feminino e o masculino na vida social, asociada xeralmente ás mulleres e ós homes, respectivamente, e ás expectativas depositadas en cada sexo. Refire a roles e responsabilidades asignados pola familia, o mercado, a sociedade e a cultura, polo tanto cambia segundo os lugares e os tempos.

Identidade de xénero: concepto que fai referencia a como se identifica a persoa, á forma en que se recoñece a sí mesma e síntese identificada, indistintamente do seu sexo, orientación sexual, idade, nivel socio-económico. Todas as persoas posen unha identidade de xénero.

Discriminación de xénero: trato, criterio, medida, norma e intervención, manifesta ou oculta, desfavorable, xeralmente para as mulleres, en base á condición sexual ou a subvaloración das actividades asignadas a elas ou denominadas “femininas”.

Segos de xénero: aproximacións ou definicións sistematicamente erróneas da realidade, que ubican ou miran ás mulleres e ós homes de maneira diferente e desigual.

Equidade de xénero: concepto que se refire ó principio conforme ó cal homes e mulleres acceden con xustiza ós bens e servizos da sociedade, incluíndo aqueles socialmente valorados.

Igualdade de xénero: situación en que todos os seres humanos son libres de desenvolver as súas capacidades persoais e de tomar decisións sen as limitacións impostas polos estritos roles tradicionais, e na que se teñen en conta, valoran e potencian por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades de homes e mulleres. A igualdade formal (ou ante a lei) non é senón unha primeira etapa hacia a igualdade real (que contempla tratar de forma desigual a quen son desiguais).

Datos desagregados por sexo: refírese ó proceso de recoller datos e información estatística desglosada por sexo, para facer análises comparativos contemplando a especificidade do xénero.

Análise de xénero: forma sistemática de observar o impacto diferenciado de programas, proxectos, políticas e pezas legislativas sobre os homes e as mulleres. Pode incluír a análise das múltiples formas en que os homes e as mulleres, como actores sociais, involúcranse no proceso de transformación de roles, relacións e procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuais e colectivos.

Perspectiva ou enfoque de xénero: análise da realidade que explica a vida social, económica e política desde unha posición que ten en conta o mundo das mulleres, as súas realidades e as súas aportacións para comparalas coa situación dos dereitos dos homes. Esta técnica de análise pon de manifesto que a orixe e a perpetuación da desigualdade non responde a situacións naturais ou biolóxicas senón ó aprendido socialmente.

Comunicación con perspectiva de xénero: trátase de incluír nas diferentes manifestacións da comunicación, na linguaxe visual, falada e escrita, un trato igualitario e respectuoso entre mulleres e homes.

Transversalidade de xénero: transversalizar a perspectiva de xénero é o proceso de valorar as implicacións que ten para os homes e para as mulleres calquera acción que se planifique, xa se trate de lexislación, políticas ou programas, en todas as fases da intervención desde a decisión ata a avaliación, pasando pola planificación, a xestión e a execución. É unha estratexia para conseguir que as preocupacións e experiencias das mulleres, ó igual que as dos homes, sexan parte integrante na elaboración, posta en marcha, control e avaliación das políticas e dos programas en todas as esferas políticas, económicas e sociais, de maneira que as mulleres e os homes poidan beneficiarse de eles igualmente e non se perpetúe a desigualdade. O obxectivo final da integración é conseguir a igualdade dos xéneros.