



# COMUNICAR SINDISCRIMINAR

GUIA PRÁCTICA PARA  
OFICINAS DE PNUD

# **COMUNICAR SINDISCRIMINAR**

**GUIA PRÁCTICA PARA  
OFICINAS DE PNUD**

© 2018 Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Autor: Florin Marin, Centro Regional del PNUD en Estambul Revisión en español: Guillermina Martín,  
Diana Gutierrez, Lyvia Porras, Marta Álvarez, Carolina Cornejo

# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introducción</b>  | <b>3</b>  |
| <b>¿Por qué es importante comunicar sin discriminar?</b>                                 | <b>4</b>  |
| <b>¿Qué contar y cómo contarlo?</b>  | <b>6</b>  |
| 1. Ir más allá de las historias de mujeres.  | 7         |
| 2. No refuerce los estereotipos de género (ni de otro tipo)                              | 9         |
| 3. Cuide la representatividad de la diversidad de las mujeres, y entre hombres y mujeres | 10        |
| 4. Retratar la diversidad  | 13        |
| 6. No victimizar   | 17        |
| 7. Presente hechos, no juicios   | 17        |
| <b>Herramientas</b>  | <b>20</b> |
| H.1. Recomendaciones para el lenguaje textual inclusivo                                  | 21        |
| 1.1. ABC rápido para un lenguaje textual inclusivo                                       | 22        |
| H.2. Recomendaciones para el trato interpersonal (para lenguaje textual y oral)          | 31        |
| H.3. Recomendaciones para contenidos gráficos, imagen y video (contenidos no textuales)  | 33        |
| H.4. Comunicación incluyente en redes sociales y web                                     | 35        |
| 4.1 Frente al sexismo desacomplejado en el mundo virtual                                 | 36        |

# INTRODUCCIÓN

Lo que decimos y cómo lo decimos es importante, porque construye imaginarios y articula nuestro pensamiento. Es clave, por tanto, que las organizaciones y organismos internacionales no sean reproductores de los imaginarios colectivos que sostienen la discriminación contra la que luchan.

La comunicación con enfoque de género e inclusivo debe ser una capacidad profesional para trabajar dentro del mundo del desarrollo. Y debe estar presente al escribir informes, correos electrónicos, al dirigirse a colegas, a públicos amplios, al interactuar con personas en el terreno, y al producir materiales y productos de conocimiento.

Esta guía de comunicación inclusiva está destinada a ayudar a las y los profesionales del desarrollo a evitar los errores más comunes que se cometen en la comunicación. Es una herramienta práctica, que nos servirá en el trabajo diario, con sugerencias y recomendaciones sobre cómo garantizar que la comunicación para el desarrollo no refuerce los imaginarios que justifican las desigualdades, principalmente las desigualdades de género.

# ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE COMUNICAR SIN DISCRIMINAR?

**Utilizar un lenguaje incluyente es adaptarnos a las realidades político-sociales de un mundo en transformación y contribuir a las transformaciones sociales por un mundo más justo e igualitario.**

El lenguaje es una herramienta de cambio social, en la medida que es un producto social e histórico que condiciona nuestro pensamiento y conforma nuestra visión del mundo. Cualquier forma de nombrar o clasificar responde a una función ideológica y determina una forma concreta de explicar la realidad.

En la medida que el lenguaje refleja la sociedad, puede ser tan racista, sexista, clasista, etc. como la sociedad que lo habla. Así, el lenguaje discriminatorio puede ser usado de forma voluntaria, inconsciente o humorística contra las personas por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, identidad de género y orientación sexual, discapacidad, entre otros factores.

Desde estas líneas promovemos el uso de un lenguaje incluyente como herramienta de cambio social, ya que nuestra lengua tiene la riqueza y los recursos suficientes para comunicarnos sin excluir, invisibilizar o estereotipar.

La comunicación con enfoque de género e inclusiva no es escribir, informar ni hablar sólo sobre mujeres. Con el lenguaje podemos incurrir en discriminación a la hora de elegir los términos, en la manera que nos expresarnos, cómo construimos las frases, en la forma en que ordenamos la información, adjetivamos y también, a través de la retórica, con expresiones discriminatorias de manera indirecta.

1

## ESTEREOTIPOS

Son el conjunto de ideas y creencias que se asocian a integrantes de un grupo social y que no se corresponden necesariamente con la realidad.

Los estereotipos simplifican y generalizan las características de un grupo de personas.

2

## PREJUICIOS

Implican percepciones y opiniones, que suelen estar basadas en estos estereotipos.

Se trata de una actitud, por lo que está conformada a base de sentimientos, emociones y creencias estereotipadas

El prejuicio se puede definir como una actitud hostil y desconfiada hacia alguna persona que pertenece a un colectivo, por el simple hecho de pertenecer al mismo.

3

## PERCEPCIÓN

Los estereotipos y los prejuicios condicionan tu percepción de la realidad.

Nuestras creencias y concepciones funcionan como un filtro en la percepción y nos hacen entender la realidad de una forma u otra. Por eso somos más receptivos a aquellas informaciones que confirman nuestras creencias e ideas. *Vemos lo que queremos ver o lo que hemos aprendido a ver.*

4

## DISCRIMINACIÓN

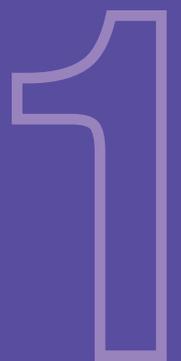
Prejuicios y discriminación son dos conceptos que van muy ligados. La diferencia principal es que el prejuicio implica percepciones y opiniones, y cuando se habla de discriminación, es porque estas opiniones y percepciones ya se consumaron en una actitud o una conducta, o una acción concreta.

## ¿QUÉ CONTAR Y CÓMO CONTARLO?

En este epígrafe describimos algunas de las características básicas necesarias para comunicar sin discriminar:

1. Ir más allá de las historias de mujeres.
2. Cuide la representatividad de la diversidad de las mujeres, y entre hombres y mujeres
3. No subestimar
4. No refuerce los estereotipos de género (ni de otro tipo)
5. Retratar la diversidad
6. No victimizar
7. Presente hechos, no juicios

# IR MÁS ALLÁ DE LAS HISTORIAS DE MUJERES



La igualdad de género hace referencia a las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres desde una perspectiva binaria, y entre las diferentes identidades de género y orientaciones sexuales. Se refiere también a los roles y los estereotipos desiguales que nuestras sociedades han atribuido históricamente a mujeres y a hombres. De tal manera que contar historias de mujeres sin profundizar en la raíz de las desigualdades, o que reproduzcan los roles tradicionalmente asignados no es comunicación inclusiva; así no estamos abordando las desigualdades de género, ni promoviendo el empoderamiento de las mujeres, ni contribuyendo a transformar los imaginarios sociales.

Debemos analizar el contexto en el que se desarrollan las vidas de mujeres y hombres, reconocer los patrones de discriminación que limitan el potencial y las oportunidades de las mujeres, valorar el trabajo y las vivencias de las mujeres, y sacar a la luz los estereotipos y roles de género perjudiciales que perpetúan las desigualdades de género y las relaciones desiguales de poder tanto en el acceso, control y uso de los recursos y servicios, como en las oportunidades de desarrollo.

Es igualmente importante no presentar a las mujeres como un grupo homogéneo y tomar en cuenta el enfoque interseccional en el análisis de la realidad y en la elección de las historias que queremos compartir. Además dar visibilidad y voz a la diversidad de mujeres que habitan en la región, es clave no presentar a las mujeres como un grupo vulnerable o débil y no reproducir estereotipos asociados al género, edad, clase, etnia, status migratorio, orientación sexual e identidad de género. Tome en cuenta esto a la hora de elegir sus historias.

## CONSEJOS PARA NARRAR HISTORIAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD DE GÉNERO:

- Recorra a historias personales de fuerte impacto
- Analice el contexto y correlaciónelo con las desigualdades de género en la sociedad
- Identifique las necesidades y perspectivas específicas de los diferentes grupos de mujeres.
- Aporte datos para reforzar sus argumentos, las cifras son clave cuando ponemos una historia concreta en relación con un contexto.
- Usar testimonios personales o voces expertas que ayudan a visibilizar las realidades no medibles.
- Muestre de qué manera sus intervenciones impactan o reducen las desigualdades de género.
- Formule recomendaciones para acciones futuras. Cuando presenten contextos complejos o situaciones complejas añada siempre un espacio que pueda guiar u orientar para el cambio.
- Los temas a elegir pueden incluir un amplio abanico: Discriminaciones, empoderamiento, como los estereotipos y los roles afectan en el acceso a los derechos... etc.

**NO REFUERCE LOS  
ESTEREOTIPOS  
DE GÉNERO  
(NI DE OTRO TIPO)**

2

Algunos de los estereotipos más recurrentes en las labores de desarrollo tienen que ver con el tipo de trabajos que mujeres y hombres pueden o no pueden hacer, incluso sobre el trabajo que determinados grupos de mujeres están destinadas a hacer. Ocurre con las mujeres trans, por ejemplo, un colectivo que casi siempre se asocia al trabajo sexual, con las mujeres rurales o las mujeres migrantes, colectivo que se asocia al trabajo de cuidado en casas particulares... etc. Y por supuesto, procuren no asociar a las personas en situación de pobreza y a las personas migrantes con la ilegalidad o la violencia.

Debemos imperiosamente reforzar la idea de que las mujeres deben tener acceso a hacer todo tipo de trabajos, incluso los tradicionalmente masculinizados, y pueden ocupar espacios que tradicionalmente no han ocupado. A su vez, los hombres pueden hacer trabajos normalmente realizados por mujeres, sobre todo los asociados a los cuidados. Visibilizar la flexibilidad de los roles es clave para crear imaginarios sociales diferentes e igualitarios.

También debemos evitar el uso de estereotipos de género sobre los rasgos, comportamientos, actividades y apariencia de mujeres y hombres. Algunos estereotipos pueden parecer inofensivos, pero no existe diferencia alguna entre las habilidades, preferencias y rasgos innatos de mujeres y hombres, que justifiquen su uso. Evitar la sexualización de las mujeres.

Los estereotipos de género no solo afectan, desde una concepción binaria de las identidades, a hombres y mujeres, sino también afectan a las personas de la diversidad sexual. La población LGTTBIQ (lesbianas, gays, transgénero, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer) es discriminada y excluida por rasgos, comportamientos y apariencia de estas personas. Intente presentar una diversidad de experiencias LGTTBIQ, en lugar de hacer generalizaciones. El trabajo y devenir profesional no debería estar condicionado por la orientación e identidad sexual.

El uso de estereotipos debe evitarse incluso si pensamos que estos son positivos:

a. las mujeres son más atentas y, por lo tanto, mejores en la construcción de la paz o resolución de conflictos.

- a. las mujeres son más atentas y, por lo tanto, mejores en la construcción de la paz o resolución de conflictos.
- b. las mujeres son más honestas y menos corruptas;
- c. los hombres son más competitivos, mientras que las mujeres son más cooperativas;
- d. los hombres son mejores estrategas porque son menos emotivos.

**CUIDE LA  
REPRESENTATIVIDAD  
DE LA DIVERSIDAD  
DE LAS MUJERES,  
Y ENTRE HOMBRES  
Y MUJERES**



Una de las vías por las que pretendemos avanzar hacia la igualdad de género es garantizar la igualdad de participación y visibilidad en todo lo que hacemos, desde nuestras comunicaciones, nuestras imágenes en páginas web, redes sociales y hasta nuestros talleres, paneles y conferencias.

Una visibilidad equitativa implica que hombres y mujeres estén presentes en toda nuestra comunicación en igualdad de condiciones y que intentamos activamente desafiar los estereotipos y los roles de género.

Ten en cuenta que la representatividad tiene que ir acorde con la diversidad. Tan importante es mostrar hombres y mujeres como evidenciar la heterogeneidad de los grupos poblacionales para no caer en estereotipos.

Se trata de buscar relatos o imágenes con equilibrio en la representatividad, que además cuestionen los roles tradicionales de género. Es importante lo qué hacen, cómo lo hacen, a quién le estamos dando el micrófono y donde están posicionados en el plano de la imagen hombres y mujeres, y los diferentes grupos de mujeres. Hay que poner atención tanto a las voces y testimonios como a las imágenes.

Si todos los hombres aparecen, por ejemplo, como informáticos o trabajadores de la industria y las mujeres como maestras y enfermeras, estaremos ayudando a perpetuar esos roles de género socialmente construidos. Mostrar a mujeres como informáticas y a hombres en profesiones relacionadas con el cuidado ayuda a romper con los roles de género rígidos y dar visibilidad a otras experiencias. La misma función tiene, por ejemplo, mostrar mujeres jóvenes, indígenas, o trans como líderes sociales y en ocupaciones menos tradicionales, hombres en tareas de cuidado, familias diversas...

La segregación ocupacional y los roles de género son el resultado de siglos de relaciones desiguales de poder; la comunicación es una gran herramienta para cuestionarlos.

## CONSEJOS PARA CUIDAR LA REPRESENTATIVIDAD

- Incluir perspectivas de mujeres y hombres que desafían los estereotipos y roles de género tradicionales. Procura que tanto los grupos de mujeres como de hombres representen la diversidad que tiene la región o al menos el país donde trabajas.
- Incluir perspectivas diversas de hombres y mujeres en el mismo campo de especialización.
- Visibilizar los liderazgos de mujeres más invisibilizadas, como las mujeres indígenas o mujeres rurales. No fomentar la visión de “sujetos receptores” de ayuda, sino de mujeres agentes de cambio.
- Incluir perspectivas de mujeres y hombres en roles de liderazgos ejemplares, no tradicionales.
- Mostrar a hombres y mujeres participando en espacios profesionales, familiares, sociales, económicos, en igualdad de condiciones. No caiga en estereotipos clásicos.
- Procure equilibrar la presencia de mujeres y hombres en sus productos de comunicación, así como la diversidad y heretogeneidad de los grupos.
- Mostrar diversidad de mujeres y hombres. Mostrar diversidad en general: de género, de edades, de familias, de personas con discapacidades físicas, diversos grupos culturales y étnicos, con distintas prácticas culturales, lenguas, costumbres, no victimizar, ni exotizar. Tenga especial cuidado en no asociar pobreza, violencia, ayuda a grupos sociales concretos.
- Considerar la representación social de las personas en situación de discapacidad o personas adultas mayores en todas las dimensiones como integrantes de la vida social, aportando al desarrollo social y no como personas que viven de la asistencia del estado.
- Prestar especial atención a cómo se muestran a mujeres, niñas y jóvenes en relación con los estereotipos de belleza y la sexualización. Por ejemplo, determinados estándares de belleza como la delgadez, los filtros fotográficos, cuerpos y rostros no reales, blanquitud...
- Evitar reforzar nuevos estereotipos sociales.

# RETRATE LA DIVERSIDAD

4

Lo hemos señalado en el punto anterior, pero queremos profundizar en esta idea.

Para alcanzar un desarrollo duradero que beneficie a todas y todos por igual es crucial tener en cuenta la **diversidad de la experiencia humana**. No se puede lograr una igualdad de género significativa si no comprendemos las diferentes experiencias y necesidades de las mujeres y los hombres en su diversidad y en cada grupo, y obramos en consecuencia.

Esto se debe a que no todas las mujeres experimentan las desigualdades y la discriminación de la misma manera. El género se cruza con otras dimensiones de la identidad como la edad, la raza, el origen étnico, el nivel socioeconómico, la identidad y la orientación sexual o la discapacidad para formar patrones únicos de discriminación y exclusión. Del mismo modo, no todos los hombres disfrutan de los mismos privilegios, ni están en igualdad de acceso a sus derechos y oportunidades.

Estas otras identidades también condicionan cómo las mujeres y los hombres experimentan el mundo. Una mujer que pertenece a un grupo étnico minoritario puede encontrar significativamente más obstáculos para acceder a la educación o encontrar empleo que una mujer que pertenece al grupo étnico mayoritario. Un hombre de un entorno socioeconómico desfavorecido puede verse más predispuesto a una serie de problemas de salud que un hombre de un entorno privilegiado.

Al abordar temas relacionados con el desarrollo y la igualdad de oportunidades, debemos analizar la diversidad de experiencias y necesidades de los hombres y las mujeres como grupos heterogéneos. Recordando siempre que estas experiencias siempre están atravesadas por el género. Por ejemplo, las mujeres indígenas se enfrentan a una serie de problemas completamente diferentes de los de los hombres indígenas y las mujeres no indígenas.

Los estereotipos y roles de género asociados con mujeres y hombres pueden cambiar dependiendo de otras dimensiones de identidad, tales como:

- a. Nivel socioeconómico e ingresos;
- b. Afiliación política y religiosa;
- c. Raza y etnia;
- d. Edad
- e. Formación académica;
- f. Identidad de género y orientación sexual;
- g. Discapacidad.
- h. Ubicación, entorno y tipo de familia
- i. Situación migratoria y/o administrativa
- j. Lugar de residencia

**NO SUBESTIMAR**

5

Es necesario reflexionar sobre los propios prejuicios, preguntarse sobre los elementos que definen la propia identidad y los privilegios que pueden ir asociados.

Hecho este ejercicio, entenderemos cómo las diferencias de bagaje cultural, las desigualdades en el nivel socioeconómico y en el acceso al conocimiento pueden generar obstáculos para la empatía y la comunicación.

Como personas profesionales del desarrollo, debemos ser conscientes de cómo estos obstáculos pueden llevarnos involuntariamente a emitir **declaraciones condescendientes sobre las mujeres y los hombres** con los que trabajamos. En particular, suele haber una mayor tendencia a hablar de las mujeres de manera condescendiente, debido a las desigualdades, los estereotipos y los prejuicios generalizados relacionados con el género. No podemos hablar sobre los problemas que afectan la vida de las mujeres sin tener en cuenta las privaciones materiales y educativas sistemáticas que experimentan en muchos lugares del mundo.

Igualmente, es importante tener claro que **no estamos hablando en nombre** de ningún colectivo, en todo caso, **“en defensa de”**.

Del mismo modo, no deberíamos hablar de los logros de las mujeres como algo extraordinario que sucedió a pesar de su género. Sus logros no ocurrieron a pesar de su género, sino a pesar de las desigualdades estructurales de género y de las muchas barreras a las que se tienen que enfrentar.

Además, es importante que escuchemos a las personas con las que estamos trabajando y que incluyamos su voz en la formulación de las ideas que queremos transmitir. Esto es de especial importancia cuando se abordan eventos traumáticos o situaciones de violencia.

Evite las formas típicas de subestimar a las mujeres, como pueden ser considerar que:

- a. Las mujeres necesitan recibir formación sobre sus derechos;
- b. Las mujeres tienen que mejorar su autoestima;
- c. Hay que motivar a las mujeres para que participen en la vida pública.
- d. Las mujeres deben ser empoderadas
- e. La familia es lo más importante para las mujeres
- f. Las víctimas de violencia no superan su identidad de víctimas
- g. La ayuda o inspiración viene de fuera de sus entornos cercanos.

Igualmente, es importante no subestimar las aportaciones de las mujeres. Cuando se trata de la actividad humana, tendemos a valorar más las actividades dominadas por hombres que aquellas que asociamos a las mujeres. Por ello la mayoría de las actividades relacionadas con el cuidado de la vida no son remuneradas, o se llevan a cabo en condiciones de precariedad y mayoritariamente se consideran responsabilidad de las mujeres.

Las tareas asociadas al cuidado son la clave para el sostén de la vida. No hay duda de eso. Igual que tampoco existe ninguna razón por la cual el cuidado de niños y niñas o la educación primaria sean menos valorados que otros trabajos, como la construcción, por ejemplo.

Debemos poner atención en no perpetuar y reforzar las asociaciones y procesos que mantienen las desigualdades de género. Nuestro trabajo y nuestras iniciativas de comunicación han de cuestionar estas nociones tan enraizadas sobre el valor que asociamos a los diferentes tipos de trabajo realizados principalmente por mujeres u hombres.

Existe cierta creencia popular de que las mujeres no participan en la vida económica de sus comunidades. Esta creencia ignora la contribución de la economía informal y las contribuciones de las mujeres en términos de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Además, las mujeres están ingresando en el mercado laboral formal poco a poco, mientras siguen trabajando muchas más horas que los hombres en el cuidado del hogar, las familias y las comunidades. Sus aportes hacen crecer la economía con dobles y triples jornadas, a costa, en muchas ocasiones, de su propia salud. No se trata de romantizar la explotación que viven muchas mujeres, pero sí de poner en el centro el cuidado de la vida, porque sin un sistema de cuidados sólidos y equitativo no es posible la sostenibilidad de la vida.

Además de la economía y la manutención, las mujeres están llevando sobre sus hombros el peso de la educación, el apoyo emocional y la carga mental asociada a la gestión de las tareas del hogar. Valorar especialmente los esfuerzos en ese sentido para visibilizar modelos de crianza positivos, y la necesidad de redes de apoyo entre mujeres en las comunidades.

Tomar conciencia de cómo los estereotipos y roles de género influyen en la forma en que percibimos las actividades humanas. En general, las actividades asociadas a los hombres son más valoradas y reciben mayores salarios, acceso a recursos y privilegios que las actividades asociadas a las mujeres:

- Trabajo remunerado versus trabajo doméstico y de cuidados no remunerado;
- Trabajo a tiempo completo versus trabajo a tiempo parcial;
- Sectores dominados por los hombres (industria, construcción, finanzas, tecnología) versus sectores feminizados (educación, salud, servicios, cuidados).

**NO VICTIMIZAR**



Deberíamos evitar retratar a las comunidades con las que trabajamos de manera victimizante y desde una perspectiva asistencialista. Como personas profesionales del desarrollo, tenemos la responsabilidad de transmitir respeto a la dignidad y los derechos humanos, especialmente al tratar temas complicados como las situaciones de conflicto o la pobreza.

En este sentido, es importante que no invisibilicemos las habilidades y el potencial que tienen las personas para mejorar sus propias vidas. Incluso si están en dificultades, debemos dar crédito por las estrategias que han utilizado para abordar los problemas a los que se enfrentan, y resaltar cómo se están aprovechando sus esfuerzos. El éxito de todo esfuerzo de desarrollo pasa por representar a las personas como agentes de cambio.

Debido a los roles y estereotipos de género, es muy fácil que las mujeres terminen retratadas de manera victimizante como:

- a. víctimas de violencia sexual y doméstica;
- b. incapaces de escapar de la pobreza;
- d. madres que tienen que sacrificarse por sus hijas e hijos.

Si bien algunas mujeres experimentan estas realidades, no debemos pasar por alto su voluntad y potencial para determinar el devenir de sus vidas. Siempre debemos prestar atención a las circunstancias que contribuyen a las vulnerabilidades específicas de las mujeres y revisar nuestras ideas preconcebidas sobre cómo reaccionaron ante las dificultades.

**PRESENTE  
HECHOS,  
NO JUICIOS**

**7**

El género moldea nuestras vidas e identidades de muy diversas maneras, por lo que la mayoría de nosotras y nosotros tenemos fuertes convicciones sobre los roles de género, las relaciones entre géneros y otros temas relativos a la igualdad de género.

Es por eso que, cuando hablamos de igualdad de género, nuestras opiniones pueden estar influenciadas por ideas preconcebidas y juicios que no reflejan la realidad. Como personas profesionales del desarrollo, debemos cuidar que nuestros argumentos estén bien fundados y no refuercen los prejuicios anteriores.

Algunos consejos para construir un argumento sin prejuicios:

- a. No infiera las tendencias sociales sobre la igualdad de género a partir de su experiencia o anécdotas personales. Las experiencias son múltiples y su historia de vida como mujer no se puede extrapolar.
- b. Analice la información que tiene a su disposición y, en caso de duda, consulte con un especialista en el tema.
- c. Siempre que sea posible, céntrese en presentar hechos, sostenidos con datos.
- d. Otras fuentes claves. Si bien los datos son claves, hay muchas realidades que no se miden aún de manera oficial o que es más complejo ponerlas en números. Por eso, las experiencias vitales de otras personas, comparativas y aportaciones de especialistas nos pueden ayudar a visibilizar violencias estructurales y sociales no explícitas, y por ende invisibles, que condicionan la vida de muchas mujeres.
- e. Transmita matices en lugar de respuestas categóricas. Los argumentos para justificar por qué históricamente la mayoría de las sociedades han negado a las mujeres los mismos derechos que a los hombres pueden gozar todavía de cierto poder discursivo significativo e influir en la forma en que las personas abordan los temas relativos a la igualdad de género.

**ACEPTAR LA INCERTIDUMBRE ES PARTE DE LA EXPERIENCIA DE TRABAJAR CON LOS TEMAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO. NO DISPONEMOS TODAVÍA DE INVESTIGACIONES SOBRE LAS DIMENSIONES DE GÉNERO EN NUMEROSOS ÁMBITOS.**

**INCLUSO EN LOS CASOS EN QUE TENEMOS ESTOS DATOS PUEDEN ESTAR INCOMPLETOS, DESACTUALIZADOS O PRESENTAR SOLO UNA REALIDAD PARCIAL, COMO OCURRE CUANDO TRATAMOS DE MEDIR LA VIOLENCIA SEXUAL A PARTIR DE LAS DENUNCIAS, CUANDO LA INMENSA MAYORÍA DE LAS AGRESIONES SEXUALES NO SE DENUNCIAN.**

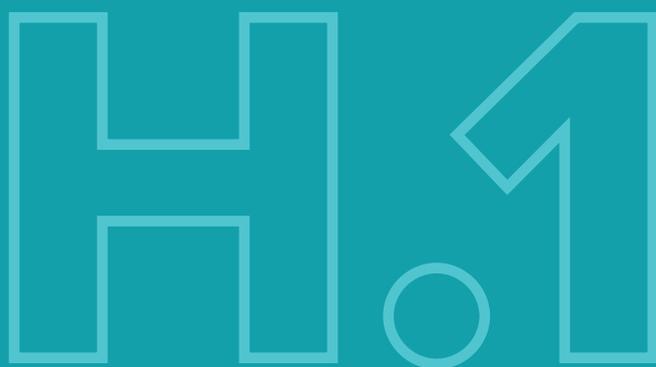
## HERRAMIENTAS

El proceso de aplicar a nuestra comunicación una lente de género nos puede llevar tiempo. Hay que contar con una curva de aprendizaje. No espere que todo le salga bien a la primera, especialmente si no ha tenido la oportunidad de formarse a este respecto.

Por eso es importante poder escuchar, aprender y mejorar. Infórmese, converse con otras y otros colegas y pida consejo a personas que puedan saber más que usted sobre el tema. El solo hecho de tener apertura para tratar de entender por qué las desigualdades de género existen y como impregnan casi todas las facetas de la vida, mejorará su capacidad para observar las implicaciones de este desequilibrio de poder.

A continuación, ofrecemos algunas herramientas para el lenguaje textual y gráfico, que pueden ayudar a afrontar los pequeños retos del día a día en la comunicación inclusiva:

# RECOMENDACIONES PARA EL LENGUAJE TEXTUAL INCLUSIVO



El lenguaje incluyente contempla la no discriminación y la integración de la diversidad en el uso de la lengua.

A continuación, ofrecemos un ABC rápido para un lenguaje textual inclusivo, con propuestas de redacción de textos que no invisibilizan y respetan el principio de economía lingüística. Este ABC va más allá de las cuestiones de género, buscando un lenguaje incluyente en su sentido más amplio, con lineamientos para la no-discriminación y la integración de la diversidad en el uso de la lengua.

## 1.1. ABC RÁPIDO PARA UN LENGUAJE TEXTUAL INCLUSIVO

### A.- FEMENINO PLURAL y SUJETO DE ACCIÓN

Procurar utilizar el **femenino plural “mujeres”** (con o sin adjetivos) o individualizar (“cada mujer”, “una mujer”, etc.). Debemos tener presente que nos referimos a un colectivo diverso y no caer en estereotipos y etiquetas.

Proponemos además que los textos destaquen el papel proactivo, es decir, que las mujeres aparezcan como sujetos activos de acción.

Cinco hombres precedieron a Dña. Liliam Alvarado Palacios en la Presidencia

Alejandra Morales ha sido nombrada representante.

Areli Mendoza será probablemente renovada en su puesto

Dña. Liliam Alvarado ocupa la Presidencia después de cinco hombres

Alejandra Morales ocupará el cargo de representante.

Areli Mendoza ha decidido presentarse a la reelección del puesto

### B.- DIVERSIDAD en 360 GRADOS

**Diversidad lingüística:** Ten en cuenta el registro cultural de la audiencia cuando uses frases hechas, millones de personas no hablan español como primera lengua en América Latina.

Se recomienda el uso de palabras o frases en otras lenguas oficiales del país, especialmente cuando nos dirigimos a audiencias cuya primera lengua no es el español. Debemos hacer el esfuerzo de dirigirnos a la población en su propia lengua.

**Diversidad étnica y de origen:** Además, debemos ser conscientes de que en nuestro lenguaje tenemos muchas expresiones que son consecuencia directa del etnocentrismo y el racismo. Como agentes del desarrollo debemos ser capaces de construir discurso en el que todo el mundo tenga cabida.

No debemos usar diminutivos para hablar de la diversidad étnica o de origen (*inditos, negritos...*) sino de [personas negras, afrodescendientes/ población o pueblos indígenas/ pueblos originarios](#). Evitar toda expresión de condescendencia o paternalismo sobre estos grupos poblacionales y siempre que sea posible pregunta directamente a cada colectivo o persona cómo quiere ser nombrada.

Por otro lado, cuando hablamos de “persona migrante”, debemos tener en cuenta que la migración es un proceso, no es por sí mismo un rasgo definitorio, y mucho menos un rasgo estigmatizante. Por ello, tampoco debemos hablar de *“inmigrante ilegal”*, sino de [persona en situación \(administrativa\) irregular](#).

Igualmente, no debemos usar la nacionalidad de origen para definir o clasificar a un grupo de personas que están en situación de migración irregular, como si formaran parte de un grupo homogéneo.

**Diversidad de familias:** Cuando usamos “los padres”, o incluso “padres y madres” estamos invisibilizando la diversidad de las familias. Hay muchas estructuras familiares y todas son familias.

Igualmente, usar la expresión “madre soltera” es discriminatorio. Pues estamos haciendo explícito el estado civil solo cuando la persona no tiene pareja, como si ese fuera el rasgo más importante. Las familias monoparentales son estructuras familiares.

**Diversidad en identidad de género y orientación sexual:** Lo primero, dejemos de pensar que la heterosexualidad es la normalidad y la referencia.

Visibiliza el amplio abanico de diversidades: Si usamos “colectivo gay” solo nos referimos a los hombres homosexuales. Pero hay lesbianas, transexuales y transgénero, bisexuales, intersexuales, queer, asexuales, etc. Usa el [término LGTTBI](#).

[y sus variantes](#) (LGTTBQ, LGBTI+...) que aglutina esta diversidad y es propuesto por los propios colectivos.

Usar términos como hermafrodita no es correcto para hablar de las personas. El término más preciso es persona intersexual/persona con DSD (diferencias en el desarrollo sexual).

**Diversidad funcional:** La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad utiliza el término [persona con discapacidad](#). Aunque igualmente hay asociaciones, entidades y personas que prefieren el uso del término [persona con diversidad funcional](#).

Debemos hacer el esfuerzo de dirigirnos a la población en su propia lengua.

| EVITA USAR  | EXPRESIONES RECOMENDADAS   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>-<del>persona discapacitada</del></li><li>-<del>persona incapacitada</del></li><li>-<del>deficiente</del></li></ul>               | <ul style="list-style-type: none"><li>-persona con discapacidad</li><li>-persona en situación de discapacidad,</li><li>-persona con discapacidad intelectual o física, con movilidad reducida.</li><li>-persona con diversidad funcional</li></ul> |
| <p><del>“defecto de nacimiento”;</del></p>  | <p>“con una discapacidad congénita”. No son defectos, son condiciones.</p>   |
| <p><del>Evita descripciones negativas o sensacionalistas, la infantilización (sordito, cieguito, enfermito...) o ser condescendientes (campeones, héroes...).</del></p> |  |

Igualmente, es importante recordar que el concepto de “normalidad” es otra forma de discriminación y exclusión. Una persona sin discapacidad no es “normal” frente a una persona que tiene discapacidad, ni existen personas “anormales”.

En la misma línea, es necesario tomar algunas recomendaciones para hablar de los problemas de salud mental sin un carácter estigmatizante. Recomendamos hacer énfasis en la persona que se encuentra con una situación o diagnóstico. Todas las personas somos mucho más que un diagnóstico médico.

| EVITA USAR  | EXPRESIONES RECOMENDADAS  |
|---|---|
| <p>demente,-<br/>loco,-<br/>trastornado,-<br/>enfermo mental,-<br/>esquizofrénico</p>                           | <p>persona que tiene un diagnóstico de...<br/>persona con problemas de salud mental<br/>personas que tienen o conviven con un trastorno mental<br/>paciente o persona usuaria de centros de salud mental<br/>persona en proceso de recuperación</p> |
| <p>Evitar expresiones que estigmaticen la salud mental.<br/><del>Vivimos una situación esquizofrénica</del></p> | <p>Vivimos una situación compleja / cambiante</p>   |

### **Evitar la aporofobia y la estigmatización:**

Este lineamiento aplica particularmente cuando hablamos de los colectivos de personas sin hogar. Hay que poner siempre el foco en que son personas que viven una situación, que esta situación no es un rasgo de identidad.

Por eso evitemos decir mendigo, marginales, vagabundos, indigentes, transeúntes, perezosos, abusan del sistema, pobres, vulnerables... que califican a las personas.

Mejor usemos: personas en situación de exclusión, personas en situación de pobreza o personas en situación de vulnerabilidad...

### **C.- ESTRATEGIAS PARA EVITAR EL MASCULINO GENÉRICO**

Los principales retos del español para una comunicación inclusiva en cuanto al género son:

- La confusión entre género gramatical, género sociocultural y sexo biológico.
- El nivel de (des)conocimiento de los recursos que ofrece la propia lengua para hacer un uso inclusivo dentro de la norma.
- Las asociaciones peyorativas heredadas del sexismo social algunos equivalentes femeninos.

En español, es muy frecuente utilizar el masculino genérico, que es la “forma gramatical aceptada” para referirnos por defecto a una persona cuando no se conoce su sexo, o a un grupo, cuando su composición es masculina, mixta, o desconocida. Sin embargo, este uso invisibiliza la presencia de las mujeres en ámbitos muy diversos de la vida, tanto pública como privada.

Nuestra propuesta es sencilla: reemplazar el uso del [masculino genérico](#) con alternativas que no contengan marcas de género. Existen en nuestra lengua términos tanto masculinos como femeninos que se refieren a ambos sexos, además del uso de abstractos y perífrasis, desarticulación y otras estrategias para evitar el masculino genérico. Siempre que sea posible, se recomienda el uso de estas estrategias por encima de las dobles formas.

Principales estrategias para evitar el uso del masculino genérico son:

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>DESPERSONALIZAR</b> | En castellano no es necesario que el sujeto aparezca explícitamente pues se puede recuperar a partir del uso explícito de los pronombres  |
|                        | Se puede cambiar el sujeto explícito por la primera (o incluso la tercera) persona del plural sin mencionar sujeto.   |
|                        | En el plano semántico: <b>“Queremos promover la enseñanza pública”.</b>   |
|                        | Uso de gerundios: <b>“Trabajando adecuadamente desde la política se puede lograr un cambio”.</b>  |
|                        | Pasivas reflejas o perífrasis<br>“El juez propondrá soluciones desde...” <b>“Se propondrán soluciones judicialmente desde...”;</b><br>“Los congresistas debatirán...” <b>“En el congreso se debatirán cuestiones esenciales”.</b> <b>“Estas cuestiones están a punto de ser debatidas en el Congreso”</b> |
|                        | Usar una forma impersonal en tercera persona con “se”.<br>El operario deberá introducir / <b>Se deberá introducir la tarjeta</b>  |
|                        | Usar infinitivos: El usuario tendrá en cuenta / <b>Es necesario tener en cuenta</b>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>USAR<br/>SUSTANTIVOS<br/>COLECTIVOS U<br/>ABSTRACTOS</b>                          | Los profesores-  | El profesorado   |
|  | Los trabajadores   | El personal, la plantilla  |
|  | Los ciudadanos-  | La ciudadanía  |
|  | Director, Gerentes,-   | Dirección / Gerencia   |
|  | El Legislador establece que...<br>Acuda a nuestros asesores-   | La legislación establece que...  |
|  | Los coordinadores  | Acuda a nuestro servicio de asesoría   |
|  | Exigieron a los jueces-  | Equipo de coordinación   |
|  | Los hombres-   | Exigieron a la judicatura.   |
|  | Invitados-   | La humanidad, las personas...<br>Personas invitadas  |
|  | Los políticos  | Clase política   |
|  |  |  |
| <b>EL USO DE<br/>“PERSONA” Y/O<br/>“PARTE” ESTÁ<br/>ESPECIALMENTE<br/>ACONSEJADO</b> | En este tipo de contratos el tomador o el asegurado podrá elegir.  | En este tipo de contratos, la persona tomadora o asegurada podrá elegir.<br>Además, usar “persona(s)” facilita posteriores concordancias gramaticales. |
|  | El demandado, el obligado, el demandante, el acreedor, los hijos, el agredido, el deudor   | La parte demandada, la parte obligada, la parte demandante,<br>la parte acreedora, la descendencia, la víctima, la parte deudora.                      |
| <b>UTILIZAR<br/>DETERMINANTES<br/>SIN MARCA DE<br/>GÉNERO:</b>                       | <b>Cada, cualquier, cualquiera:</b><br>Cada responsable deberá / Cualquier vocal podrá elegir.<br>Los solicitantes de la tarjeta deberán cumplimentar el impreso / Cada solicitante de la tarjeta deberá cumplimentar el impreso<br><b>Quien / Quienes / Cualquier / Cualquiera:</b><br>Quienes realizan estudios técnicos / Quien accede a la aplicación / Cualquier menor<br>Los que participen en la carrera / Quienes participen en la carrera |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>EVITAR FORMAS PERSONALIZADAS:</b>   | Destinatarios: Dirigido a / Colectivo destinatario.<br>Nombre de Usuario: Identificador / ID / User / DNI.<br>Contacta con nosotros: Contacta / Contacto / Contactar / Contacta con CTIC / Contáctanos / Contáctenos / Buzón.<br>Bienvenidos: Nuestra bienvenida / Damos la bienvenida a.                        |  |
| <b>UTILIZAR EL IMPERSONAL COMO RECURSO:</b>  | <b>Imperativo</b> (Descarga la aplicación).<br><b>Reflexivo</b> -se (Se descarga la aplicación).<br><b>Infinitivo</b> (Descargar la aplicación).   |  |
| <b>DESARTICULACIÓN:</b>  | <b>Eliminación del artículo frente a sustantivos neutros</b>   |  |
|  | Podrán optar al concurso <del>los</del> profesionales con experiencia  | Podrán optar al concurso profesionales con experiencia |
|  | Actividad dirigida a <del>los</del> estudiantes de ingeniería  | Actividad dirigida a estudiantes de ingeniería         |
| <b>DUPLICAR EL ARTÍCULO</b>  | Los y las menores podrán optar al concurso   |  |
| <b>SUSTANTIVOS INVARIABLES</b>   | Adolescente. Agente. Artista. Colega. Comerciante. Conferenciante. Criatura. Dirigente. Docente. Especialista. Estudiante. Figura. Individuo. Líder. Mayor (persona mayor). Menor. Miembro. Personaje. Profesional. Referente. Responsable. Víctima. Vocal. Joven.   |  |
| <b>ADJETIVOS INVARIABLES</b>   | “amable”, “inteligente”, “representante”, “portavoz”, “usted”, “quien” <b>(sin anteponer determinantes en masculino)</b> .   |  |
| <b>UTILIZAR EL RELATIVO -QUE</b>   | Estudiantes inscritos:    Estudiantes que se han inscrito.   |  |
| <b>LA CONCORDANCIA GRAMATICAL DE GÉNERO ENTRE ARTÍCULOS, SUSTANTIVOS Y ADJETIVOS</b> | <b>Concordar con el último artículo o sustantivo. Aunque se nos haría extraño decir “Luis y Marta están inscritas” pero no “Marta y Luis están inscritos” esta es una de las posibilidades que podemos usar. La opción más recomendable para esto casos es usar el gerundio.</b> “Luis y Marta se inscribieron”. |  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>EVITAR EL DESEQUILIBRIO AL NOMBRAR</b></p>                 | <p>Se presentaron al concurso <del>tres candidatos y dos mujeres</del>;<br/> Se presentaron al concurso <u>tres candidatos y dos candidatas</u><br/> Las <del>mujeres-periodistas</del> que asistieron a la reunión no firmaron el acuerdo / <u>Las periodistas</u> que asistieron a la reunión no firmaron el acuerdo</p>   |
| <p><b>USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES: DOBLES FORMAS</b></p> | <p>El uso de las dobles es la opción menos recomendada para evitar el “masculino universal”, por la gran cantidad de recursos lingüísticos que ofrece nuestra lengua, pero es la más usada.</p> <p>Se suele usar este recurso: “La sesión será presidida, inicialmente, por el <u>Diputado o la Diputada</u> electo de mayor edad de los presentes, asistido por los dos más jóvenes.”</p> <p>Pero una propuesta inclusiva más recomendada podría ser: “La sesión será presidida, inicialmente, por <u>la persona Diputada electa</u> de mayor edad de entre las presentes, <u>con la asistencia</u> de las dos más jóvenes.”</p> <p>Siempre que usemos este recurso, debemos esforzarnos especialmente en que el texto sea sencillo y fácil de leer y que no sea excesivamente reiterativo.</p> <p>Es necesario señalar que no consideramos que sea una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos. Son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas. No es duplicar.</p> <p>Con este recurso también debemos cuidar la alternancia (en unas ocasiones femenino/ masculino y en otras masculino / femenino) para no jerarquizar.</p> <p>Con una excepción importante: Se pondrá primero la forma femenina en aquellos casos que sea importante visibilizar su presencia. (Buscamos doctoras y doctores para TIC / Tecno-talleres dirigidos a niñas y niños).</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>USO DE LAS BARRAS:</b></p>           | <p>Es un recurso no formal que desaconsejamos usar, especialmente en las páginas web, dado que puede dificultar la interpretación textual de los sistemas-asistentes que usan personas con alguna limitación visual.</p> <p>Este recurso puede ser útil en formularios, impresos y otros textos esquemáticos (tablas, listas, gráficos...); aunque siempre con la recomendación de explorar opciones que ayuden a evitar las barras, por ejemplo:</p> <p>Sr/Sra.: / Nombre y apellidos:<br/> Nacido/a en: / Lugar de nacimiento:<br/> Domiciliado/a en: / Domicilio:<br/> Originaria/e: / País de origen</p>   |
| <p><b>USO DE LA ARROBA (@).</b></p>        | <p>Es un recurso informal, por lo que su uso se recomienda para medios o momentos de lenguaje informal y personal.</p> <p>El uso de la @ en redes sociales y la web suele generar etiquetas en marcas de seguimiento.</p> <p>Limitar su uso siempre que sea posible.</p>   |
| <p><b>USO DE UN TERCER GÉNERO “E”:</b></p> | <p>Se está popularizando el uso de la “e” como género gramatical neutro, para facilitar la lectura sin dobles formas, pero también para romper con el binarismo asociado al género en muchas ocasiones.</p> <p>Esta opción además solventa los problemas que suponen el uso de la arroba o la barra en el ámbito virtual.</p> <p>Sin embargo, dado que su uso no está regularizado, la recomendación es que, si se usa como opción en documentos largos, señalar en algún punto del documento la justificación de esta elección. Incluso se pueden usar las cursivas para identificar que se trata de un uso elegido y no un error gramatical u ortográfico.</p> |

**RECOMENDACIONES  
PARA EL TRATO  
INTERPERSONAL  
(PARA LENGUAJE  
TEXTUAL Y ORAL)**

h.2

## RECOMENDACIONES PARA EL TRATO INTERPERSONAL (PARA LENGUAJE TEXTUAL Y ORAL)

Evitar la asimetría en el tratamiento. Evitar que se nombre a las mujeres como dependientes, complementos, subalternas, etc. No se nombran por su relación con los hombres. Utilizar también nombre y apellido para nombrar a las mujeres.

El funcionario podrá acudir con sus parejas

...llegaron el señor Pérez y la Sra. Hernández

...comparece el matrimonio formado por D.ª María Palacios y D. Luis Peña...

~~Los funcionarios~~ podrán acudir ~~con su esposa...~~

~~Sra. de,~~ o llegó el señor Pérez y ~~la secretaria Pili Hernandez~~ ...

Ante mí comparecen ~~D. Félix Peña (...)~~ y su esposa D.ª María Palacios...

Se utilizarán los tratamientos señora y señor para hacer referencia a una mujer o a un hombre, con independencia de su estado civil. Los tratamientos doña (para la mujer) y don (para el hombre), con sus correspondientes abreviaturas, son siempre adecuados.

No utilizar denominaciones asimétricas (son discriminatorias): señor/señorita (expresión de estado civil).

El señor Martínez y la señora González

~~El señor Martínez y la señorita González~~

En la fiesta, las personas invitadas...

~~En la fiesta, los invitados~~

El alumnado podrá acudir con sus parejas

~~Los alumnos~~ podrán

No utilizar diferentes cualidades o adjetivos para describir hombres y mujeres, específicamente aquellos que encasillan hombre y mujeres en sus roles tradicionales.

Utilizar términos genéricos o colectivos para sustituir palabras marcadas sexualmente:

Se necesita personal de limpieza / Se necesitan limpiadoras

Evitar la feminización de algunas profesiones (tradicionalmente ocupadas por mujeres) y visibilizar a las mujeres en las profesiones o cargos tradicionalmente masculinizados.

El personal de secretaría, secretariado vs. las secretarias.  
El personal de enfermería vs. Las enfermeras

Por esta misma razón es importante utilizar el femenino de los títulos profesionales: **Médica, jueza, abogada...** (no hay ninguna normal lingüística que impida esto).

Cuando se decidan usar formas no reconocidas como válidas oficialmente, es importante ponerlas en cursiva o entre comillas, para identificar que es un uso elegido y no un error orto-tipográfico.

Ver algunas recomendaciones del Diccionario María Moliner reconocidas como válidas

**Válidos:** juez/jueza; presidente/presidenta; concejal/concejala; jefe/jefa; líder/lideresa  
**Válidos:** miembro, conserje, joven, sujeto  
**No válidos:** miembra, conserja, jóvenes, sujeta

En el trato cotidiano y lenguaje oral también es importante poner atención en el uso de expresiones comunes que son discriminatorias y abiertamente machistas. Cuestiona chistes, dichos populares y frases hechas que son sexistas y discriminatorias.

No utilizar el género femenino para descalificar, ni alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos, y actitudes. Ejemplo: **“No seás nena”**

Ponga atención a la comunicación no verbal: los gestos también comunican. Es importante poner cuidado a ciertos detalles, particularmente cuando tratamos con personas en nuestro rol como profesionales del desarrollo. Por ejemplo:

- Evite modular la voz cuando habla con personas con discapacidad o personas mayores, como si hablara con menores.
- No se dirija a la persona intérprete o tutores legales para hablar con personas con alguna discapacidad, como si estas personas no estuvieran presentes.
- Si se relaciona con personas que no hablan español como primera lengua: siempre que puedas, usa el idioma que habla tu interlocutor/a; si no lo conoces, trata de usar construcciones gramaticales sencillas y claras para facilitar la comunicación, sin infantilizar ni menospreciar, recuerda que es únicamente una barrera idiomática.

**RECOMENDACIONES  
PARA CONTENIDOS  
GRÁFICOS,  
IMAGEN Y VIDEO  
(CONTENIDOS NO  
TEXTUALES)**

h3

Tanto las fotografías, los videos, como los gráficos o iconos tienen mucho más peso en la comunicación de hoy que las herramientas textuales. Por eso es clave poner énfasis y cuidado en qué imágenes estamos presentando, la diversidad que incluimos y qué funciones tienen las personas dentro de los productos gráficos o visuales.

### **PONGA ATENCIÓN A LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:**

Empezamos por cosas básicas como el **uso del color**. Si vas a hacer un gráfico con colores evita el rosa y el azul tradicionalmente asignados para señalar a unos y a otras. Hay un abanico enorme de colores.

Aspectos importantes relacionados con **uso de la imagen de las personas:**

- **¿A quién se representa? Mostremos la diversidad** de género, de edades, de familias, de personas con discapacidades físicas, con distintos cuerpos, con diversos grupos culturales y étnicos, con distintas prácticas culturales, lenguas, costumbres. Poniendo atención en no victimizar, ni exotizar, ni asociar pobreza, violencia, ayuda a grupos sociales concretos.
- **Poner cuidado en lo que hacen las personas** y cómo se representan en las imágenes seleccionadas. Buscar imágenes con equilibrio en la representatividad, que además cuestionen los roles tradicionales de género. Es importante lo que hacen, cómo lo hacen y donde están posicionados en el plano de la imagen los hombres y las mujeres, y los diferentes grupos de mujeres que aparecen en la imagen.

Las mujeres deben ser presentadas como participantes iguales y activas en todos los aspectos de la vida: en el lugar de trabajo, en los puestos de trabajo manual y en las profesiones de cuello blanco; en el hogar; en las instituciones educativas; en la política y en la sociedad civil; en la vida pública y en la comunidad.

Mostrar a algunas mujeres y hombres en roles no tradicionales puede ayudar a dar visibilidad a otras experiencias y a cambiar imaginarios. Por ejemplo, mostrar mujeres jóvenes, indígenas, o trans como líderes sociales y en ocupaciones menos tradicionales, hombres en tareas de cuidado, familias diversas, etc. La segregación ocupacional y los roles son el resultado de siglos de relaciones desiguales de poder y la comunicación es una gran herramienta para cuestionarla.

- Considerar la representación social de las **personas con discapacidad o personas adultas** en todas las dimensiones como integrantes de la vida social, aportando al desarrollo social y no personas dependientes. Asegurémonos de no promover una visión caritativa/paternalista.

- **No victimizar:** Las fotografías y los videos constituyen un terreno abonado para la victimización. Intente retratar a las personas siempre de forma digna dentro de su rutina diaria. Y, siempre que sea posible, ofrezca a las personas la posibilidad de elegir cómo les gustaría que las retrataran.
- **Mejora el alcance de tus productos:** Utiliza una comunicación accesible, subtítulos, audio-descripción, braille, lectura fácil y ágil.

# COMUNICACIÓN INCLUYENTE EN REDES SOCIALES Y WEB

h.4

Las herramientas anteriores son igualmente aplicables para crear contenidos textuales, gráficos y audiovisuales en las redes sociales y páginas web; sin embargo, queremos destacar algunas particularidades que tienen estas plataformas que pueden afectar al uso del lenguaje incluyente:

Las redes y las webs son globales, asincrónicas y promueven la interacción. Por tanto, a la hora de pensar los contenidos tenemos que tener en cuenta que son espacios de interacción, globales, que desconocemos a quien podemos llegar, que están presentes los discursos anti derechos y los bulos, y la inmediatez y rapidez de acceso al mensaje.

Por eso añadimos este epígrafe con algunas recomendaciones específicas:

- Tenga en cuenta el registro cultural de la audiencia cuando uses frases hechas, no todas las personas hablan español como primera lengua en América Latina.
- Use palabras o frases en otras lenguas oficiales del país donde estamos trabajando, especialmente cuando nos dirigimos a audiencias cuya primera lengua no es el español.
- Incluya descripciones en fotos y subtítulos para vídeos para garantizar que las personas que necesitan lectores y asistentes acceden a la información.
- No asumas nunca el género o la identidad online del público
- Elimine los comentarios ofensivos y discriminatorios que se publiquen en sus redes, blog o web. Los procesos de interacción dentro de tus espacios interactivos deben ser revisados periódicamente.
- La arroba (@) no es la solución en los textos en formato digital porque genera etiquetas. La barra tampoco. No son válidas por una cuestión de accesibilidad, porque no son reconocidas por los sistemas lectores de textos que usan las personas no videntes. Mejor utiliza la “e” o la “x”
- Utiliza el desdoblamiento en aquellos casos en los que sea importante visibilizar a las mujeres. En esos casos, incluye, además el femenino en primer lugar.
- Promueve la ruptura de estereotipos asociados al género (también a la edad, a las capacidades...) con las indicaciones que incluye este documento.

## 4.1 FRENTE AL SEXISMO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO VIRTUAL

La existencia de redes de comunicación asincrónica y deslocalizada están permitiendo posicionar un discurso sexista y retrógrado. Hay entornos virtuales que son punto de encuentro entre personas que se sienten amenazadas por la pérdida de poder que supondría alcanzar la igualdad de género. En esos mismos entornos funcionan también otros discursos discriminatorios (racistas, aporofóbicos, LGBTQ-fóbicos, capacitistas, etc.).

En redes sociales e Internet existen figuras que se encargan de difundir mensajes para agredir a grupos sociales por su origen, grupo étnico, ideología, cultura o religión. Utilizan diferentes canales online para emitir mensajes extremos con la finalidad de atraer la atención, generando polarización y odio.

Los discursos **anti-derechos** se refieren a todo mensaje difundido en los medios de comunicación, internet, u otros medios de difusión social que alientan conductas que niegan la dignidad e igualdad de derechos a determinadas personas o colectivos.

Pueden ser discursos anti-derechos basados en racismo, xenofobia, islamofobia, LGTBIfobia, misoginia y sexismo, aporofobia, nacionalismo y cualquier otra que implique rechazo, desprecio e irrespeto a los derechos humanos de colectivos concretos.

### ¿CÓMO IDENTIFICARLOS?

- **Se dirigen contra segmentos de población que se encuentran en situación vulnerable:** Contra grupos de población que han sufrido discriminación histórica y sistemática, que puede ir desde la invisibilización hasta la exclusión abierta. *“Pobres, migrantes, indígenas, mujeres, jóvenes...”*
- **Narrativa dicotómica:** Narrativamente se estructura el mundo en dos grupos: un “Otro” en oposición a un “Nosotros”. A la otredad se le asignan características negativas, mientras que al grupo de pertenencia se le asignan características positivas. Esto está siendo muy habitual en los discursos anti-migración.
- **Simplificaciones para reforzar las dicotomías:** Se estigmatiza, deshumaniza y culpabiliza a uno o varios grupos a través de simplificaciones y generalizaciones. La idea es presentar a un grupo como extraño y amenazante para el grupo de pertenencia.
- **Tiene fuerte carga emocional:** Puede disfrazarse de humor o puede orientarse a provocar enojo, rechazo o miedo.
- **Tiene distintos tipos de emisores:** En la difusión de este tipo de discurso se puede participar de manera intencionada (estratégica) o no intencionada (casual). Los discursos más simplistas suelen convertirse en virales.

## ¿CÓMO PROCEDER?

Lo primero, no es recomendable contestar mensajes o provocaciones de este tipo de discursos, ya que los algoritmos aumentan la visibilidad con cualquier interacción.

La recomendación principal es **construir narrativas alternativas:** difundir y compartir información relevante y ejemplos que ayuden a visibilizar de manera positiva el trabajo en el mundo del desarrollo y a los grupos que son atacados de manera sistemática por este tipo de discursos.

Es decir, llenar las redes con otras narrativas alternativas **sin interaccionar con estos mensajes,** difundiendo una visión de la sociedad basada en un enfoque de derechos humanos e interculturalidad.

Necesitamos además permanecer vigilantes y establecer normas explícitas para eliminar comentarios de odio (anti-derechos) de nuestros espacios web o redes sociales. Los procesos de interacción dentro de estos espacios deben ser revisados con regular periodicidad.

# CHECK LIST

h.5

Hemos creado esta herramienta final, que puede ayudar a revisar tus productos y procesos una vez hechos.

Este check list recoge parte de las recomendaciones del documento y aplicarse a cualquier documento, campañas, informes...

## FORMA

| <b>Revisa el lenguaje textual poniendo el foco en el lenguaje inclusivo. Consulta la H.1</b>  |  |  |
|---|---|---|
| Femenino plural y sujeto de acción  |   |   |
| Diversidad en 360 grados  |   |   |
| Diversidad lingüística acorde al público al que se dirige el producto.  |   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Representatividad de la diversidad étnica y de origen de tu contexto</li> <li>Representatividad de la diversidad de familias</li> <li>Representatividad de la diversidad de identidad de género y orientación sexual</li> <li>Representatividad de la diversidad funcional</li> <li>Evitar aporofobia y estigmatización</li> </ul> |   |   |
| Evitar el masculino genérico  |   |   |
| <b>Imágenes</b>   |   |   |
| El uso del color que no responde a roles tradicionales de género.   |   |   |
| Representatividad de la diversidad de las personas de tu contexto.  |   |   |
| Las acciones y lugares que ocupan las personas cuestionan roles tradicionales de género.  |   |   |
| Las personas aparecen con dignidad y capacidad de agencia. No subestima ni victimiza  |   |   |
| Se cuestionamiento de roles tradicionales con las imágenes  |   |   |
| Incluye sistemas que garantizan la accesibilidad del material   |   |   |
| <b>CONTENIDO</b>  |   |   |
| El contenido ofrece historias de mujeres que promueven cambios.   |   |   |
| La diversidad de las mujeres, y entre hombres y mujeres está presente en la narrativa y entre las y los protagonistas.  |   |   |
| La narrativa no tiene tintes condescendientes, ni revictimizantes   |   |   |
| No se refuerzan estereotipos de género (ni de otro tipo)  |   |   |
| La diversidad en el sentido más amplio del contexto en el que se inscribe el producto está reflejada  |   |   |
| Aparecen datos y hechos, respaldados por especialistas en género  |   |   |

ES FUNDAMENTAL QUE TODAS LAS PERSONAS PROFESIONALES DEL DESARROLLO ESTÉN ABIERTAS A **INSTRUIRSE PARA MEJORAR** SUS PROPIAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN.

EL CAMBIO LLEGA CUANDO UNA MASA CRÍTICA DE PERSONAS ADOPTA NUEVAS FORMAS DE PENSAR Y HACER, POR LO QUE TENEMOS QUE **UNIRNOS A LA COMUNIDAD DE DESARROLLO QUE QUIERE LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO** Y AVANZAR HACIA UN MUNDO DONDE TODAS LAS PERSONAS AVANCEN EN CONDICIONES DE IGUALDAD, SIN DEJAR A NADIE ATRÁS.

Esta guía ha sido elaborada tomando como base dos documentos de PNUD:

- “Recomendaciones para lenguaje incluyente”. RSCBLAC PNUD. Área Práctica de Género América Latina Genera.2010
- “Hablemos de Género: 10 Principios de la comunicación para el desarrollo con enfoque de género” de Florín Marín, Centro Regional del PNUD en Estambul Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2018

Y además recoge valiosos aportes e inspiración de:

- Guía de comunicación inclusiva del Ayuntamiento de Barcelona <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>
- Guía de estilo sobre aporofobia y discurso del odio: comunicar sin discriminar. De Jonás Candalija, Sara Abella, Jonás Candalija, Xosé Cuns, Nuria Tendeiro y Alma Toranzo de European AntoPoverty Network Diciembre 2020 <https://www.eapn.es/publicaciones/422/guia-de-estilo-sobre-aporofobia-y-discursos-del-odio-comunicar-sin-discriminar>

**El presente documento está destinado a un uso interno.  
No distribuir fuera de PNUD.**

