



PlaNoVi Costa Rica
Sistema Nacional de Atención y Prevención
de la Violencia contra las Mujeres

SISTEMA NACIONAL PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN
DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

GUÍA PRACTICA PARA LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL NO SEXISTA E INCLUSIVA

2021

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Introducción	2
Propósito de esta Guía	4
Capítulo primero. Marco Referencial	5
1. Marco Normativo	5
2. Enfoques	6
3. Referencias conceptuales	8
Capítulo Segundo. Pautas para la comunicación inclusiva y no sexista	13
1. Comunicación oral y escrita	13
2. Comunicación mediante el uso de imágenes	19
3. Las redes sociales	23
Glosario	27
Bibliografía	28

INTRODUCCIÓN

La comunicación no sexista e inclusiva es en la actualidad un importante tema de debate público especialmente por el auge de las redes sociales y los medios de comunicación. Por tal motivo, todo referente a esta forma de comunicación debe constituir parte de las políticas públicas para convertirla en una práctica social e institucional permanente.

Existe conciencia de que el lenguaje es uno de los aspectos más importantes en el desarrollo de toda persona y sociedad. Este condiciona los comportamientos, visiones de mundo y las actitudes de las personas hacia las demás, de modo que, la forma en que una sociedad utiliza su lenguaje expresa llanamente lo que ella es. El lenguaje escrito, verbal y de imágenes transmite ideología, creencias, costumbres y valores.

Con el lenguaje podemos tanto transformar aspectos de la cultura para incluir el respeto y reconocimiento de la diversidad humana, como reproducir sesgos y limitaciones que violentan, desvalorizan e invisibilizan a la otredad.

Para Yadira Calvo: “El lenguaje es la rueda de trasmisión de la cultura. Puesto que la cultura es sexista, el lenguaje tiene ese tinte. Eso es grave para la mujer porque lo que hace es dejarnos sumidas dentro de un contexto de masculinidad. El idioma es un patrimonio cultural también, y hay que defenderlo, pero lo que no se puede defender es aquella parte que tiene implicaciones de desigualdad (Román, 2013)[1].

En un sistema patriarcal como el nuestro la cotidianidad del lenguaje y la comunicación usualmente reproduce el sexismo y el androcentrismo como parte del uso normalizado, hecho que resulta inadecuado e injusto para las poblaciones que sufren discriminación y violencia en mayor medida como las mujeres, personas con discapacidad, adultas mayores, personas menores de edad y la diversidad sexual y étnica.

El sesgo androcéntrico y sexista en el lenguaje y la comunicación coloca a las mujeres como agentes sociales pasivos e infravalorados con respecto a los hombres. Se sigue nombrando lo general como masculino, invisibilizando los aportes y las existencias de las mujeres en la sociedad y en la cultura.

[1] Roman, V. (13 febrero 2013). Yadira Calvo: El sexismo esta incrustado en la estructura de la lengua. Semanario Universidad. Los libros, suplemento. Recuperado de <http://www.semanariouniversidad.ucr.cr/component/content/article/2005-Los%20Libros/8925-yadira-calvo-el-sexismo-estaincrustado-en-la-estructura-de-la-lengua.html>

Afortunadamente el lenguaje es dinámico y adaptativo por lo que siempre es posible revertir estas lógicas discriminatorias a través de enfoques inclusivos y no sexistas.

En Costa Rica, la Política Nacional de Prevención y Atención de Violencia contra las Mujeres (PLANOVI 2017-2032) ha incorporado dentro de sus líneas estratégicas la promoción del cambio cultural a través de la injerencia en los diversos mecanismos de comunicación institucionales para que observen y eviten tanto prácticas que promuevan la desigualdad entre mujeres y hombres, como la reproducción de roles y estereotipos que legitimen cualquier forma de discriminación o violencia hacia las mujeres y las niñas, incluyendo la violencia simbólica.

Por este motivo, la subcomisión que brinda seguimiento a la ejecución del Eje # 1 del PLANOVI elabora como parte del cumplimiento a uno de sus objetivos estratégicos, esta guía de orientación práctica para las comunicaciones institucionales.

A lo largo de sus diversos capítulos, la guía aporta las bases conceptuales y operativas básicas para transformar el lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio que se ha naturalizado en nuestra sociedad costarricense y sus instituciones, en otro incluyente, justo y respetuoso. Adicionalmente, incluye una sección que brinda herramientas sobre el uso de imágenes no sexistas, pues como se ha señalado, ellas también pueden estar cargadas de múltiples prejuicios y estereotipos que es necesario erradicar.

Esperamos que este material de apoyo convoque al personal de comunicación de las instituciones o de cualesquier otra instancia que genere recursos informativos o de formación para que incluyan en su importante labor, estos lineamientos que con toda seguridad aportarán positivamente en la construcción de una sociedad fundamentada en el reconocimiento y el respeto para todas las personas y en especial para las personas históricamente invisibilizadas y discriminadas desde el lenguaje.

Queremos extender un especial agradecimiento a la colega Ana Rita Argüello Miranda quien elaboró gran parte de este documento durante su participación como integrante activa en la subcomisión del Eje 1.

PROPÓSITO DE ESTA GUÍA

Esta guía ha sido elaborada en el marco de la Política Nacional para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (PLANOVI 2017-2032) y está dirigida al personal de las instituciones que conforman el Sistema Nacional.

Su propósito es brindar orientaciones prácticas y de fácil manejo para complementar los lineamientos o guías de lenguaje inclusivo que las instituciones ya poseen o bien para producir comunicación institucional respetuosa, con enfoque de género y basada en los principios de igualdad y justicia social.

Se espera que sus contenidos conceptuales y sus ejemplos prácticos aporten en la elaboración de material divulgativo, de campañas y/o de comunicaciones diversas para favorecer la igualdad y prevenir la discriminación y violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres en todas sus manifestaciones.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO REFERENCIAL

1. MARCO NORMATIVO

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar derechos y una vida libre de violencia para todas las personas y en particular para las mujeres y otros grupos históricamente discriminados.

Al tener en cuenta el principio de dignidad humana, debemos volver los ojos hacia el conjunto de derechos fundamentales que el sistema reconoce, tanto en el ordenamiento interno como en el conjunto de instrumentos de derechos humanos que el Estado costarricense ha ratificado.

Entre los instrumentos internacionales vinculados al tema del tratamiento respetuoso, inclusivo y no sexista de la comunicación en todas sus modalidades, se mencionan los siguientes:

- Convención americana sobre derechos humanos (Pacto de San José) de 1969.
Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad.
Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión
Artículo 14. Derecho de Rectificación o Respuesta
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1985. Refiere los siguientes artículos:
Artículos 1 y 2 que señalan los compromisos estatales para:
b) adoptar medidas que prohíban la violencia contra las mujeres.
d) abstenerse de incurrir en todo acto discriminatorio contra las mujeres .
f) modificar usos y prácticas que discriminen alas mujeres.
- Convención de Belem do Pará, 1995. Resalta en sus artículos lo siguiente:
Artículo 6: b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados.
Artículo 7: b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.
Artículo 8: g. Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer.
- Declaración y plataforma de acción de Beijing, 1995. Refiere a la mujer y los medios de difusión. En su texto (236) señala que hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros.

- En la legislación costarricense, la violencia simbólica, se encuentra vedada por los numerales 1, 5 y 12 de la Ley N.5811 así como en el 33 de la Carta Fundamental. La Sala Constitucional ha reconocido la violencia simbólica como un fenómeno que anula el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación por razones de género, establecido en los incisos a) y b) del numeral 6 de la Convención Belén do Para; E incluso expone que la inacción gubernamental frente a ella contraviene la obligación internacional de generar “medidas especiales” dirigidas “a garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y el privado, la mujer esté protegida contra la discriminación — que puedan cometer las autoridades públicas, los jueces, las organizaciones, las empresas o los particulares— por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación.”, de conformidad con el numeral 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Recomendación General N. 25 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas.
- La Sala Constitucional define la violencia simbólica “como aquella que mediante estereotipos, mensajes, valores o signos se transmiten y favorecen relaciones basadas en la desigualdad, el machismo, la discriminación o la naturalización de cualquier rol de subordinación de las mujeres en nuestras sociedades.”, que resulta violatoria al numeral 6 de la Convención Belén do Para y al artículo 4 de la CEDAW. (Resolución 3316-2019 de las trece horas y cuatro minutos del veintidos de febrero de dos mil diecinueve)

2. ENFOQUES

La Guía de Comunicación no Sexista e Inclusiva parte de los siguientes enfoques como marco analítico que facilita el entendimiento de la inclusión y el respeto hacia los derechos humanos y derechos de las mujeres coherente con lo establecido en la Política Nacional PLANOVI.

Enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres

Enfoque de Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres. Constituye un paradigma universal para comprender el bienestar humano y el desarrollo, representa una ética para guiar esta Política y las acciones a seguir. El eje central de este enfoque es el reconocimiento de todas las personas, mujeres y hombres, como titulares de derechos, los cuales son inherentes, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables y que son obligación del Estado proteger. Si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como las mujeres, la direccionalidad de la violencia contra las mujeres es consustancial al sistema patriarcal y objeto de protección y garantías específicas.

Esta violencia está directamente vinculada a la desigual distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, hecho que perpetúa la desvalorización de lo femenino y su subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción, es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer en sociedades que las colocan en una posición de subordinación.

Por tanto, este enfoque se basa en el carácter irreductible de los derechos de las mujeres, en la obligación del Estado de protegerlos y garantizarlos, y en la convicción de que el respeto de los derechos humanos también es una condición esencial para el desarrollo de nuestros países y el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos de toda la población. Propone, asimismo, la necesidad de analizar el tema de los derechos humanos y de la violencia contra las mujeres desde una perspectiva que ofrezca posibilidades de cambios culturales estructurales que conlleven el respeto de los derechos de las mujeres y cuestionen la inevitabilidad de la violencia en las relaciones de género (Rico, 1996). (PLANOVI, 2017).

Enfoque de relaciones de poder e igualdad entre hombres y mujeres

Desde este enfoque se toma en cuenta la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres como base de las diferentes formas de violencia y discriminación hacia las mujeres y, por lo tanto, impulsa transformaciones orientadas a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. La Convención de Belém do Pará reconoce explícitamente que la violencia contra las mujeres constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres las cuales trascienden todos los sectores de la sociedad. En tal sentido, se parte de la necesidad de incluir en todo el accionar el Estado, el develamiento de aquellas estructuras sociales y culturales que han sostenido y alimentado estas relaciones asimétricas limitando las oportunidades de las mujeres, así como de la necesidad de impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los espacios. Como señala la CEDAW (ONU, 1992), la violencia contra las mujeres impide gravemente que las mujeres gocen de derechos, libertades y responsabilidades en igualdad de condiciones que los hombres.

Se debe también señalar la forma en que se ponen en movimiento otros espacios de poder en las estructuras de desigualdad no solo por el género, sino también por la edad, la etnia, la orientación sexual, la discapacidad. Si no se pierde de vista el carácter estructural de la violencia, es factible identificar la forma que en esta se utiliza para mantener un ordenamiento jerárquico caracterizado por la lógica de la dominación y la exclusión tanto contra las mujeres como contra diversas poblaciones que el sistema patriarcal también ha colocado en condiciones de vulnerabilización.

Desde esta lógica ocurre también un desconocimiento o bien negación, de las potencialidades y posibilidades reales para la acción transformadora que pueden tener quienes se encuentran en el lugar de la subordinación. En este sentido, resulta importante reconocer una segunda acepción del término que se refiere a poder como capacidad de pensar y de actuar, sin que dicha capacidad se utilice para hacer que otras personas hagan lo que si no se les fuerza a hacer, no harían. Marcela Lagarde (1994) señala que existe esta otra forma de poder, aquel que se utiliza para acompañar y para transformar. (PLANOVI, 2017).

Enfoque de diversidad

Este enfoque refiere a la multiplicidad e interacción de las diferentes capacidades y características que tienen las personas y pone en evidencia la complejidad de los múltiples grupos humanos que conforman una sociedad y una cultura determinada. Se concentra en la consideración de los deseos, aspiraciones, expectativas, valores y prácticas creativas y culturales de las distintas personas y grupos que estarían implicados en las acciones de esta Política. La aplicación de este enfoque implica orientar el trabajo para enfrentar la violencia contra las mujeres integrando las particularidades y puntos de vista de la niñez y la adolescencia, de las juventudes, de las personas adultas mayores, así como las asociadas con poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, riesgo o discriminación por motivos de etnia, sexo, salud, discapacidad, credo, nacionalidad, adscripción política, extracción económica, orientación e identidad sexual, o cualquier otra. (PLANOVI, 2017).

Enfoque de interseccionalidad

Permite entender que el género, la etnia, la clase, u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser “naturales” o “biológicas”, son construidas y están interrelacionadas” (Platero, 2014).

Crenshaw (1995) define la interseccionalidad como la expresión de un “sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas”. Explica esta autora que la subordinación interseccional es, a menudo, la consecuencia de un factor de discriminación que, al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes crean, en conjunto, una nueva dimensión de desempoderamiento” (p. 359). Se parte de que existen otras matrices de dominación tales como la heteronormatividad, el adultocentrismo, el racismo o el clasismo que, junto con el patriarcado, tienen una injerencia interseccional en los procesos de exclusión y poder, que pueden ampliar, profundizar o potenciar negativamente las vivencias de violencia que viven las mujeres. Todas estas estructuras de dominación constituyen dimensiones de la identidad de las mujeres concretas y caracterizan sus condiciones de vida específicas lo que obliga a la política pública a considerar el lugar, el contexto y las implicaciones que poseen las múltiples diferencias y desigualdades que ellas experimentan y la forma como éstas pueden influir en el acceso a programas, servicios y restitución general de derechos. (PLANOVI, 2017).

Enfoque de curso de vida

Este es un enfoque que recuerda atender las potencialidades y necesidades de vida de la población tomando en consideración las especificidades propias de cada una de las etapas y a lo largo del curso de vida. Este enfoque parte de la consideración de que la calidad de vida de individuos, familias y comunidades depende de la interacción de diversos factores protectores y de riesgos presentes a lo largo del curso de vida. El enfoque provee una visión integral del desarrollo de las personas que exhorta a la prestación de servicios centrados en las necesidades propias de cada etapa de la vida y sensibles a los determinantes sociales que condicionan el entorno de convivencia. (PLANOVI, 2017).

3. REFERENTES CONCEPTUALES

El lenguaje y las definiciones sociales

Cada estructura social tiene como correlato ideas que sirven para justificar y dar sentido a su existencia.

Es así como el lenguaje tiene un lugar preponderante en la construcción del mundo de las estructuras simbólicas y por tanto en las definiciones sociales. Por otra parte, el uso de las palabras, expresiones o conceptos no es un hecho ajeno a la ideología dominante, de ahí la frase tan conocida que señala que “el lenguaje no es neutral”, tampoco es inocente ni banal. El lenguaje tiene por tanto, una intensión y función política.

Dado que vivimos en una estructura de relaciones patriarcales, las definiciones sociales que se construyen a través del lenguaje contribuyen a la reproducción de la jerarquía de género propia de esta estructura. Esto explica la existencia de prejuicios, ideas, conceptos, doctrinas teológicas y filosóficas, incluso teorías científicas que resultan funcionales y necesarias para mantener esta estructura que es desigual para hombres y mujeres.

Por lo tanto, el lenguaje sexista y excluyente le es propio a la sociedad patriarcal donde se distribuyen y se organizan las relaciones de poder en forma desigual. En este contexto, las definiciones sociales como eso que nos orienta en la comprensión del mundo, son fabricadas en el seno de comunidades en las que existen relaciones de poder, y, tal como señala Alda Facio (1999), quien tiene el poder tiene la palabra.

Reconocer esta función del lenguaje en la preservación del sistema de desigualdades, es fundamental para comprender porqué toda acción orientada a transformar la sociedad y la cultura pasa por el tratamiento cuidadoso que hacemos de las palabras y las imágenes propias del lenguaje.

Lenguaje Inclusivo

El lenguaje inclusivo es toda expresión escrita, oral o visual que utiliza vocabulario neutro, reconoce y hace visible lo femenino, lo masculino y las poblaciones diversas como por ejemplo: afrodescendientes, indígenas, personas con discapacidad, la diversidad de cuerpos, géneros, identidades, edades, entre otros.

En el lenguaje inclusivo se eliminan las expresiones y palabras denigrantes o que generen tratos desiguales y atenten contra la dignidad de las personas o bien, que reproduzcan estereotipos de género.

No se trata de utilizar el desdoblamiento de “los y las” únicamente, sino de agregar palabras e imágenes que incluyan la diversidad humana, que reconozcan a las mujeres como sujetas de derechos, que evidencien su presencia y que incluya la mayor cantidad de poblaciones. Trata de representar a la mayor cantidad de poblaciones posibles no sólo a las poblaciones que permanecen en los imaginarios históricamente hegemónicos como por ejemplo el modelo de persona blanca, de clase alta, de ciudad, hombre, heterosexual, entre otros

Violencia simbólica y comunicación

Esta se trata de un tipo de violencia sostenida en las prácticas culturales y por tanto también en la comunicación. Es un recurso que ayuda a encubrir y legitimar socialmente la supervivencia de relaciones jerárquicas de poder que potencian lo considerado masculino y por tanto contribuye a reproducir el machismo y la violencia machista hacia las mujeres. Permea sin que sea perceptible todo lo que nos rodea y se reproduce tanto por hombres como por mujeres. (Planovi, 1997).

Piere Bourdieu (1999) se refiere a ella como esa violencia que hace que las sumisiones no se perciban como tal porque se apoyan en las expectativas colectivas, en creencias socialmente inculcadas. Según Fernández, citada en Planovi (1997), “la violencia simbólica, violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, se ejerce a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento...”

Este tipo de violencia se basa en la interiorización y asimilación de las relaciones de poder, que hacen ver como natural e incuestionables las asimetrías y la violencia misma. Los medios de comunicación son los fieles aliados de esta forma de violencia porque coadyuvan en la socialización de género reforzando los mismos valores: jerarquías, invisibilización, discriminación, minimización, negación, diferenciación, desvalorización, deslegitimación, dominación sexual y sobre todo subordinación simbólica de las mujeres y otras poblaciones desposeídas de poder en la sociedad machista y patriarcal.

Develar estas manifestaciones simbólicas en todo proceso de comunicación y generar propuestas basadas en los principios contrarios a los señalados, es decir, la igualdad, la justicia, el respeto, el reconocimiento y la visibilización de poblaciones excluidas, es tarea básica para alcanzar la transformación social requerida y prevenir las diversas formas de discriminación y violencia.

Exclusión y discriminación en la comunicación

Tal como se ha señalado, el lenguaje y en general la comunicación, como toda actividad humana está atravesado por la cultura y con ello por los valores que definen a las sociedades. La exclusión y la discriminación en muchas oportunidades, atraviesan el lenguaje permitiendo naturalizar y legitimar estructuras de desigualdad y dominación.

Algunas de las estrategias de exclusión y discriminación comúnmente utilizadas en la comunicación y el lenguaje son las siguientes:

- **El androcentrismo**

El androcentrismo se refiere a la visión del mundo que sitúa al hombre, su mirada e intereses en el centro del mundo y que conlleva el silencio, la omisión o la invisibilización de las mujeres. (PLANOVI- 2017).

En el lenguaje se manifiesta en el uso del masculino como genérico, hecho que sesga la realidad porque invisibiliza y excluye a las mujeres de todos los ámbitos.

- **Los estereotipos de género sexistas**

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, en un texto publicado en Nosotras, nosotros (2000), refiere que:

Los estereotipos son ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas, impuestas por el medio social y la cultura, que se aplican en forma general a todas las personas pertenecientes a la categoría a la que hacen referencia, que puede ser nacionalidad, etnia, edad o sexo. Conforman un modelo rígido que es considerado aplicable a todos los miembros de dicha categoría, desestimando las cualidades individuales y más bien supeditándolas a ese modelo como sucede en los modelos masculino y femenino.

Los sociólogos han estudiado que los estereotipos sexistas tienen la función social de justificar la situación de inferioridad y discriminación social, económica, cultural y política que vive la mujer, contribuyendo a la vez a mantener las prácticas discriminatorias hacia ella. (UNICEF-UNIFEM, 2000)

En la comunicación, los estereotipos de género sexistas aparecen cuando se utilizan representaciones verbales, escritas o gráficas que colocan a hombres y mujeres ejerciendo roles estereotipados que acentúan las desigualdades por ejemplo colocando a los hombres en espacios públicos de poder y a las mujeres en espacios privados y domésticos.

- **El sexismo**

UNICEF define el sexismo como “una actitud o una acción que subvalora, excluye, subrepresenta y estereotipa a las personas por su sexo, favoreciendo a uno en detrimento del otro, generalmente desfavorable al femenino”. (2000)

Victoria Sau señala que el sexismo utiliza por lo general dos tipos de estrategias:

Subordinación: Podemos definirla como la sujeción de las mujeres al orden o dominio de los varones. Se relaciona con manifestaciones en las que las mujeres aparecen sometidas a los designios de un varón. (Sau, 2001)

Desvalorización: A través de la desvalorización se quita valor, consideración o prestigio a las mujeres. Las mujeres se las menciona como inferiores o como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación (Sau, 20019)

En el lenguaje y la comunicación, el sexismo se observa en el uso diferenciado en los tratamientos del ser hombre y mujer. Lo podemos identificar en los usos de cortesía (señor o señores), en las formas peyorativas y de ridiculización que existen para nombrar o referirse a las mujeres, en las designaciones asimétricas, en los propios vacíos de la lengua castellana, en el orden de aparición de las palabras y en la referencia a las mujeres como categoría subordinada o como objetos sexuales, solo por mencionar algunas.

- **La aniquilación simbólica**

Hace alusión a la nula o casi nula representación de algunos grupos en los medios de comunicación o en la información que se divulga (basada en su etnia, sexo, orientación

sexual, estatus socio-económico, entre otros). Según Gerbner y Gross (1980), la representación en el mundo ficticio significa existencia social, por lo que la ausencia en estos, significa aniquilación simbólica.

En la comunicación, la aniquilación simbólica de las mujeres y de otros grupos excluidos se evidencia a través de la omisión, la trivialización y/ de la condena. De esta forma se lanza a la sociedad el mensaje de que las mujeres no tienen ninguna influencia o importan poco en la sociedad.

Comunicación institucional y ética comunicativa

La comunicación institucional es aquella que conecta a la institución con las personas usuarias de sus servicios y con la ciudadanía en general. Esta comunicación por lo tanto incluye todos los mensajes que en los diversos niveles emite la institución para dar a conocer sus políticas, programas, servicios y actividades. Como toda comunicación, incluso la más básica en la escala informativa, difunde valores y modelos sociales; de ahí la importancia de su alineación con principios éticos basados en el respeto a los derechos humanos.

Recordemos que la ética es una escala de valores socialmente compartidos que animan la interpretación de la realidad y que subyacen a las diferentes formas de organización. La ética plantea también dilemas para quienes hacen comunicación porque, por un lado, implica optar entre algo bueno y algo superior; y por otro lado, tiene que ver con los valores en juego que deberán elegir u optar para comunicar a su público objetivo. (MIMP, 2016). Por ejemplo: cuando se requiere un relato de una mujer que ha sido afectada por violencia para la producción de un video, es indispensable contar con su consentimiento informado, es decir, ella debe recibir toda la información necesaria sobre la producción, el formato, los medios de circulación y divulgación para que tome la decisión de si acepta o no su participación. En estos casos se debe resguardar también la seguridad y por ello proteger su identidad.

CAPÍTULO SEGUNDO

PAUTAS PARA LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Diversas instituciones han producido material importante para orientar sobre el uso del lenguaje inclusivo. Parte de la información que se comparte en esta guía ha tomado como referente la Guía de uso de lenguaje inclusivo de género de la Universidad Nacional así como las recomendaciones de Naciones Unidas sobre “Lenguaje inclusivo en cuanto al género”.

A continuación se incluyen algunas pautas básicas que permiten evitar la exclusión y la comunicación sexista a nivel oral, escrito y gráfico.

1. COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA

En todos los ámbitos institucionales resulta indispensable tener presente principios básicos para corregir nuestra comunicación tanto oral como escrita y dotarla de la posibilidad de ser inclusiva, no discriminatoria y no sexista.

Lo que NO se debemos hacer:

Principio	Ejemplo
Al mencionar a las mujeres NO lo haga como si se tratara de una posesión de otra persona.	Evite esta terminología: “Carlos Manuel y su mujer”, “A la mujer de Pedro le renovaron el permiso”.
NO reproduzca estereotipos de género sobre los roles o funciones de las personas sobre todo de las mujeres.	“Mariela nos cuida a todos en la oficina porque tiene un gran sentido maternal”. “A las mujeres les queda mejor la preparación del café del despacho”, “la mujer es el sexo débil”.
EVITE el masculino como genérico para referirse a las personas, esta práctica invisibiliza a las mujeres y a las personas que no se identifican como hombres.	“Los niños tienen el derecho de educarse y vivir una vida libre de violencia”, “los funcionarios públicos deben de ser partícipes de la calidad y de la excelencia”.
NO menosprecie a nadie con frases ofensivas o que le discriminen o desvaloricen.	“Buenos días, director Pérez y señorita Lucía”. “Que pase el Dr. Fonseca y Marujita”.

Lo que Sí se debemos hacer:

Principio	Ejemplo
<p>Usar el paréntesis cuando requiera indicar la alternancia de género: En algunas ocasiones sí es necesario apelar al desdoblamiento de género, en este caso es recomendable el uso del paréntesis. El uso de la “e” incluye a las personas no binarias que no se identifican como hombres o mujeres.</p>	<p>Se necesita administrador (a, e).</p>
<p>Desdoblamiento para encabezados de documentos: Es adecuado utilizar el desdoblamiento de género para los encabezados de diferentes documentos.</p>	<p>“Estimado señor, estimada señora”, “Estimadas señoras y señores”.</p>
<p>Palabras generales o colectivas: Para no utilizar el desdoblamiento de género en todo y evitar alargar mucho la escritura, podemos apelar a palabras con un sentido colectivo que tienden a incorporar a las personas más allá del masculino.</p>	<p>Los niños → La infancia, las personas menores de edad o la niñez Los costarricenses → La población costarricense.</p>
<p>Uso de palabras abstractas que funcionan para denominar cargos: Un ejemplo para no condicionar los diferentes cargos de la oficina, el Ministerio, los despachos o cualquier espacio laboral en el que trabajemos es utilizar términos abstractos de estos cargos,</p>	<p>El asesor → la asesoría” El magistrado → la magistratura” El jefe → La jefatura”.</p>
<p>Modificar los sujetos o verbos de las frases: Siempre será una de las mejores prácticas y que permiten una apropiación adecuada del lenguaje inclusivo y no sexista, revisar nuestras frases escritas y proceder a cambiar sujetos o verbos según funcione mejor, para transformar nuestra comunicación en una no violenta ni discriminatoria.</p>	<p>El costo de vida de los costarricenses es muy alto → El costo de vida en Costa Rica es muy alto”.</p>

Principio	Ejemplo
<p>El leísmo como fórmula para la inclusión: Para evitar el binarismo de solamente utilizar “las y los” podemos usar los pronombres “le y les”, lo que implica y facilita reconocer a las personas e integrarlas más allá de si son hombres o mujeres, también con esta forma de redacción podemos reconocer y visibilizar a las personas no binarias y no se deja por fuera a nadie por su condición de género ni identidad.</p>	<p>“Les convoco a reunión a las 3:30 pm en la sala del Despacho”.</p> <p>“Le felicito por su informe de gestión”.</p>
<p>Pronombres inclusivos: Utilizar el pronombre quien/ quienes para eludir el género de las personas y englobar así tanto a hombres como mujeres.</p>	<p>“Aquellos que no quieren firmar pasen a este lado → Quienes no quieren firmar pasen a este lado”.</p> <p>“El que llega temprano gana mayor puntaje → Quien llega temprano gana mayor puntaje”.</p>
<p>Menos, es más: En muchas ocasiones, las palabras no requieren artículos que determinan un género, simplemente aplican el androcentrismo o masculino universal en el lenguaje, revise sus textos y analice dónde es estrictamente necesario el uso de este tipo de artículos y trate de suprimirlos para transformar posible comunicación sexista en comunicación inclusiva.</p>	<p>Es el representante del Ministerio → Es representante del Ministerio”. “El encargado de la planificación debe coordinar con los asesores del despacho → La persona encargada de la planificación debe coordinar con la asesoría del despacho”.</p>
<p>Eliminar el androcentrismo en el lenguaje utilizando la palabra “persona” o mediante el uso de nombres abstractos o plurales para los cargos de nombramiento, Recuerde que los cargos no tienen género y que las personas que ocupan estos cargos muchas veces cambian durante un periodo de tiempo determinado.</p>	<p>En lugar de escribir “El director de departamento será nombrado por...” escriba: “La persona a cargo de la dirección será nombrada por...”</p> <p>“El jefe” → La jefatura.</p> <p>Los Directores regionales” → “Las Direcciones regionales.</p>
<p>Utilizar un lenguaje que incluya a todas las personas. Una forma de entender y asimilar este ejercicio es pensando en quienes leerán el documento. No solamente un tipo de persona será receptora de la información dado que en nuestras oficinas compartimos y trabajamos hombres y mujeres de todo tipo. También trabajamos con persona no binarias, personas jóvenes, adultas mayores, con discapacidad, entre otros.</p>	<p>“Todos los funcionarios” → Todas las personas funcionarias.</p> <p>“Los estudiantes” → La comunidad estudiantil.</p> <p>“Los empresarios” → El sector empresarial.</p> <p>“El denunciante” → Quien denuncie, la persona denunciante.</p> <p>“Los trabajadores del MEP” → “Las personas funcionarias del MEP”, “Las funcionarias y los funcionarios del MEP”.</p> <p>A los costarricenses.” → “A las y los costarricenses”, “A la población costarricense</p>

Principio	Ejemplo
<p>Cuando se nombren profesiones para mujeres tratemos de escribirlas en femenino, por ejemplo, abogada, ingeniera, doctora, directora, científica, entre otros.</p>	<p>Dr. Kattia Hernández" → "Dra. Kattia Hernández</p>
<p>Utilizar el desdoblamiento (sin abusar de él) "las y los" en los casos necesarios, sin que se repitan más de dos veces por oración. Esto en caso de que no se puedan utilizar plurales u otro tipo de palabras que generalicen sin distinción de género.</p>	<p>Ejemplos de la comunicación para oficios: "Srs. Jorge Alpízar y Maribel Carranza" → Sr. Jorge Alpízar y Sra. Maribel Carranza".</p>
<p>Evitar el uso del término señorita y procure apelar al título profesional o cargo en tanto sean temas laborales, dado que el término señorita es sexista al no tener un homólogo masculino, pues no se le llama a nadie "Señorito Rubén" y apela a una condición de estado civil de la persona y no de su perfil profesional.</p>	<p>Estimada señorita María" → "Estimada Licda. María".</p>
<p>Utilizar pronombres y determinantes sin género y sustituir el desdoblamiento.</p>	<p>Sustituya: "los y las" por "quien, quienes, cada". Sustituya "uno" por "alguien" o "cualquiera". Los que no cumplan los requisitos" → "Quienes no cumplan los requisitos". Cuando uno viene al Ministerio → Cuando alguien viene al Ministerio/ Cuando una persona viene al Ministerio.</p>
<p>Pensar que las mujeres se sientan invitadas y bienvenidas tanto como los hombres cuando se redacten contrataciones, convocatorias o formularios para las personas usuarias de algún servicio. Recordemos que para lograr la igualdad real, es necesario recordar la histórica y ancestral exclusión de las mujeres de los espacios públicos y aplicar acciones afirmativas mientras logramos la igualdad real.</p>	<p>"El Ministerio de Salud convoca a mujeres y hombres profesionales en Psicología, Enfermería, Microbiología, ..."</p>
<p>Cuando se abre un concurso para puestos que tradicionalmente por la cultura patriarcal fueron ocupados sobre todo por hombres, con más razón debe redactarse de forma explícita para que se comprenda que la plaza está abierta para mujeres también.</p>	<p>"Se solicita a mujeres y hombres para ejercer la plaza de conserje, oficial de tránsito, ..." los oferentes" → las personas oferentes los que cumplan con los requisitos" → "quienes cumplan con los requisitos.</p>
<p>Eliminar estereotipos utilizando términos femeninos para nombrar profesiones que históricamente y por condiciones de desigualdad de género han sido relacionadas con las mujeres.</p>	<p>Se necesita cocinera para preparación de alimentos" → "Se necesita persona para oficios de cocina y preparación de alimentos". "Las secretarías" → "El personal administrativo", "El personal de secretaría". "Se necesita doctor y enfermera" → "Se necesita personal de salud", "Se necesita profesional en medicina y en enfermería".</p>

Cuando se piense en comunicar hacia afuera o hacia lo interno de la institución recordemos que tanto hombre como mujeres y personas no binarias leerán los documentos o textos; de ahí la importancia de comunicar para todas las personas y destacar también en las comunicaciones internas siempre que sea posible que mujeres como hombres son parte de la administración y del quehacer institucional.

Personas con discapacidad y atención a personas usuarias

Cuando generemos cualquier comunicación desde la institucionalidad pública, recordemos nombrar adecuadamente a las personas con discapacidad y no reproducir discursos revictimizantes o discriminatorios en su trato. Por ejemplo:

·NO decir: Discapacitado, deficiente, minusválido, lisiado.

·Sí decir: El nombre de la persona, pues la discapacidad sólo es una condición presente en el entorno excluyente que no toma en cuenta las necesidades de las personas que presentan determinadas características. El ser persona es superior a toda condición.

Si el tema de la discapacidad debe ser nombrado ya sea para contrataciones, convocatorias, entre otros, se debe decir: persona con discapacidad. Dependiendo del tipo de discapacidad: persona usuaria de silla de ruedas, persona con discapacidad visual, auditiva, persona sorda, persona con discapacidad psicosocial, personas menores de edad con discapacidad.

Jamás llamar a la población de personas con discapacidad: persona relegada a una silla de ruedas, no vidente, retrasado mental, sordito o sordita, niños y niñas especiales.

Todas las personas somos diferentes, no solo un sector o pequeño grupo. Establecer esa diferencia es una forma de violencia. Las barreras las crea el entorno. (INAMU, 2022)
No infantilice a estas personas, no utilice diminutivos que no utilizaría con otras cuyo entorno no les genera algún tipo de discapacidad.

En comunicaciones digitales tome en cuenta que la arroba (@) no es válida en términos de accesibilidad ya que un lector de textos reproduce el término de forma literal y no interpreta lo que estamos pretendiendo. Por ejemplo al poner “abogad@” lo interpretaría como “abogad-arroba” y no como abogada-abogado.

Para formularios, el uso de la barra inclinada es apta donde el espacio es reducido, sin embargo, para otro tipo de documentación no es aconsejable pues no favorece el que sea legible para muchas personas con discapacidad visual, entre otras.

Recordemos que el fin de las barras es ahorrar espacios en documentos, por lo que debe solamente utilizarse en formularios y no en documentos o texto amplios, pues no es un recurso inclusivo que favorezca el entendimiento y la lectura.

Muy importante que la institución tome como referente la normativa en esta materia y en particular la Ley 7.600 para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la información que circule a lo interno o que sea divulgada a lo externo.

Cuando se brindan atención a personas usuarias, recuerde que el entorno sea accesible a todas las personas.

- Acceso a rampas.
- Comunicación LESCO.
- Ventanillas no elevadas.
- Demarcación o señalización clara en los edificios.

Recuerde priorizar la atención para la población adulta mayor, mujeres embarazadas o personas con discapacidad que no puedan mantenerse por mucho tiempo en la fila y recordar que las acciones afirmativas hacia poblaciones con mayor vulnerabilidad es una forma de garantizar justicia y respeto por los derechos humanos.

Cuando atienda a una persona trans refiérase a ella por su identidad de género, por ejemplo, si estamos frente a una mujer trans se le debe llamar con pronombres femeninos, en caso de no tener claridad sobre la misma puede hacer la consulta:

→ “Disculpe, ¿cuáles son sus pronombres?”

No hay nada de malo en preguntar información básica para garantizar un adecuado trato de la persona ante la gestión.

Recuerde que las normas básicas de respeto también aplican en estos casos y todo lo desarrollado en los capítulos anteriores sobre el lenguaje inclusivo y no sexista también es de aplicación ante la población usuaria.

Sea cortés y amable con todas las personas.

Cuando atienda a una mujer afectada por violencia debe seguir las pautas señaladas en los protocolos institucionales y del Sistema Nacional diseñados para tales fines. No olvide que ninguna mujer afectada por violencia que acuda a los servicios debe ser cuestionada ni revictimizada.

Comunicación no sexista e inclusiva

1. Considere que cualquier persona es merecedora de respeto, pues toda la humanidad comparte y goza de igual dignidad, derechos y así debemos ser reconocidas.

2. Haga de su actuar cotidiano la consideración y atención con las otras personas.

3. Desarrolle la escucha activa y la empatía. Preste atención y colóquese en los zapatos de la otra persona. Esto es aún más importante cuando nos encontramos frente a algún conflicto porque representa una herramienta valiosa para resolver las diferencias de manera sana.

4. Reconozca los aportes positivos del personal con quien trabaja, celebre los logros colectivos y los avances de su equipo sin establecer discriminación alguna.

5. No levante la voz en un conflicto, no utilice palabras groseras o insultos para referirse a otra persona.

6. Respete la identidad de cada persona parte del equipo institucional, no debe cuestionar la identidad de nadie por cuestiones como su religión, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, entre otras. Recuerde que en el siglo XXI la diversidad es una gran fortaleza para el desarrollo efectivo de los retos laborales y el crecimiento personal y profesional de cada quién.

Sobre prácticas sexistas y violencia contra las mujeres

1.No haga comentarios peyorativos de compañeras, no comente sobre los cuerpos de otras personas ni de mujeres, recuerde que las relaciones en la Institución son laborales, no comente sobre la vida privada de nadie.

2.No haga comentarios jocosos, sexuales o de doble sentido. No sea sexista, no sea una persona misógina, por tanto no cosifique sexualmente a sus compañeras de oficina.

3.No justifique nunca con sus comentarios o expresiones una situación de violencia contra las mujeres de la cual usted se ha enterado. Recuerde que la impunidad no solo se refiere a la falta de sanción a los agresores, sino también a la respuesta social frente a la violencia que la justifica, la minimiza o responsabiliza a las víctimas.

4.No reproduzca discursos sexistas en su espacio laboral, por ejemplo: “las chicas traen el café, los hombres discutimos del tema”, “a las mujeres les queda más rico el café o preparar los bocadillos de la reunión”, no normalicemos la división del trabajo basada en estereotipos de género.

5. La asignación de tareas internas debe ser equitativa y alejada de los roles de género tradicionales.

6. Recuerde que el hostigamiento sexual en el empleo o la docencia constituye una falta grave y una forma de violencia sexual contra las mujeres, así que no haga chistes sexuales sobre compañeras o hacia compañeras, no emita miradas lascivas hacia colegas de la oficina, no toque ninguna parte del cuerpo de nadie ni en particular de las mujeres sin consentimiento alguno, no haga ruidos con sentido sexual o burlesco hacia las mujeres que trabajan en su institución. No envíe mensajes ni imágenes con contenidos sexuales.

2. COMUNICACIÓN MEDIANTE EL USO DE IMÁGENES

La comunicación por medio de imágenes es poderosa y hoy en día ha cobrado cada vez más relevancia gracias al uso extendido de las tecnologías de información y comunicación.

Existe una frase que señala que *"una imagen dice más que mil palabras"* razón por la cual un texto elaborado en forma adecuada desde la perspectiva de género y de inclusión podría no tener el efecto esperado si las imágenes que le acompañan están cargadas de violencia simbólica. Recordemos que si las imágenes utilizadas transmiten una idea contraria a lo que colocamos en el texto, el mensaje que primará será el del contenido visual.

A continuación, se presenta algunas ideas que pueden ser claves para comunicar con imágenes sin caer en sesgos que discriminen o reproduzcan la violencia simbólica.

Aplique el juego de roles

Cuando vaya a ilustrar alguna actividad con una persona ejerciendo de modelo, deténganse un momento e intercambie exactamente con el mismo contexto, espacio, elementos y ropa, al género utilizado por el género contrario; si algo parece ridículo, o genera molestia y disconformidad, eso indica que posiblemente era una idea sexista.

Por ejemplo: Si vamos a comunicar que la institución de seguros o bancaria nacional estrena un nuevo servicio y se utiliza una mujer como modelo de ese comercial, haga el ejercicio mental de colocar en su lugar a un hombre, con la misma ropa o muy similar, con los mismos gestos físicos o poses. Si considera que en un hombre se ve ridículo, no lo haga con una mujer.



Imagen con fines ilustrativos

Incluya a las mujeres realizando tareas que socialmente le fueron asignadas a hombres y viceversa. Las mujeres pueden desempeñar labores que socialmente fueron encasilladas en masculino, como dedicarse al mercado de la construcción, ser conductoras de transporte público, ingenieras, entre otros.



Imagen con fines ilustrativos

Es sumamente importante representar a los hombres siendo co-responsables de las tareas de cuidado del hogar pues es parte de lo que cualquier persona en la sociedad debe garantizar, una vez que decide construir una familia y compartir un techo con otras personas. Incluso puede ir más allá de lo que refiere al cuidado de hijos e hijas, colocando imágenes de hombres participando en el cuidado también de personas adultas mayores o de personas con discapacidad en la familia.

Evite el uso de colores de forma estereotipada, Rosa para Mujeres, Azul para Hombres. Los colores no tienen género, piense con creatividad, juegue con los colores y evite caer así en clichés sexistas.



Imagen con fines ilustrativos

Represente la diversidad humana en imágenes y fotografías

En Costa Rica la población es diversa, según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2011, un total de 104 143 personas se identifican como indígenas, 45 228 como afrodescendientes, 289 209 como personas mulatas, 9170 como personas de China o asiáticas y 124 641 personas no se identifican bajo ninguna categoría étnica-racial.

Incluir todas estas diversidades en la representación gráfica en las imágenes que se utilizan es necesario. Incluir es representar y representar es un paso sustancial en la aceptación de la existencia de estas poblaciones y sus aportes a la sociedad costarricense.



Imagen con fines ilustrativos

Cuando deba incluir ilustraciones o incluir imágenes de personas, trate de:

- Incluir a personas con diversidad de cuerpos: no reproduzca el estereotipo de belleza hegemónico en donde sólo personas delgadas y altas aparecen representadas.
- Incluir diversidad de etnias, de colores de piel. Como anteriormente se citó, nuestro país es diverso y estas personas merecen aparecer en la comunicación institucional, no use únicamente imágenes de personas blancas y de ciudad.
- Incluir a personas de todas las edades libres de estereotipos. Ser una persona adulta mayor no es sinónimo de poca vitalidad, trate de reflejar a las personas adultas mayores activas que respete la dignidad de esta población. Por otro lado, las personas menores de edad no son personas incapaces de manejar sus emociones o tomar sus propias decisiones, trate de no reforzar el estereotipo de que niñez y adolescencia son únicamente reflejo de rebeldía o de poca autonomía personal. Recuerde no reproducir estereotipos de género asociados a juguetes, representación de futuras profesiones, inclusive vestimenta.
- Incluir a las personas con discapacidad. Más allá de simplemente colocar un modelo en un afiche para celebrar el día de las personas con discapacidad, trate de incluir a estas personas como modelos en cualquier comunicación. Es importante que cuando las incluya estas no aparezcan en solitario, tristes, entre otros contextos negativos, pues esto sólo favorece la re victimización del tema de las discapacidades. Inclúyalas interactuando en igualdad de condiciones con otras personas, o desarrollando tareas que dignifiquen su valor.
- **MÁS ALLÁ DE UNA FECHA CONMEMORATIVA.** Incorporar a las poblaciones diferentes que conforman la sociedad costarricense en cualquier afiche o comunicación, no limite su representación únicamente en fechas que celebren o conmemoren hitos que les pertenece. Un ejemplo es colocar a personas afrodescendientes en los carteles del día de la persona funcionaria de su institución, o en afiches de servicios públicos o personas con discapacidad en afiches o audio visuales que comuniquen algún servicio que se preste, no únicamente en fechas conmemorativas para estas poblaciones. Normalicemos las diferentes existencias, garanticemos la representación digna de todas las personas.

Considere el principio de paridad

En la comunicación visual trate de representar siempre a hombres y mujeres en igual cantidad.

Cuide de no colocar a las personas modelos asumiendo tareas estereotipadas y sexistas. Por ejemplo, mujeres en labores domésticas o como secretarias y hombres en construcción o como altos ejecutivos, trate de representarlos en condiciones paritarias. Esto es de suma importancia porque la poca presencia de un grupo da el mensaje de que ese espacio que se representa, los beneficios que se logran en ese espacio, los recursos a los que se tiene acceso en él, son más para un género que para otro.

Estas recomendaciones, se deben aplicar tanto para la comunicación en afiches internos, externos, como para redes sociales, sin olvidar los pasos para garantizar la accesibilidad en estas redes.

Si debe tomar una fotografía y hay presencia desequilibrada de mujeres, trate de colocar a ella o ellas en posiciones centrales.



Imagen con fines ilustrativos

3. LAS REDES SOCIALES

Las redes sociales se han convertido en un espacio de interacción, comunicación e información relevante para el diario convivir. También se convirtieron en un espacio de comunicación e interacción directa entre las instituciones y la ciudadanía.

Hoy en día, las redes sociales constituyen uno de los recursos más utilizados para generar campañas de información y comunicación orientadas a promover los derechos humanos y prevenir todas las formas de violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres.

Todas las normas anteriormente mencionadas se deben mantener en los textos e imágenes que se utilicen para redes sociales teniendo siempre presente que toda comunicación por este medio debe evitar el androcentrismo, el sexismo, el uso de estereotipos de género y la aniquilación simbólica.

Es común que la comunicación en redes se haga desde las imágenes, con colores llamativos y otras estrategias para llamar la atención de la persona usuaria de redes. Tal como se mencionó en apartados anteriores, el uso de imágenes debe evitar la reproducción de la violencia simbólica a través de estereotipos y prejuicios.

Para generar contenidos inclusivos y no sexistas nos debemos preguntar primero si la información que voy a publicar:

- ¿Logrará llegar a todas las personas que utilizan las redes sociales en su diversidad?
- ¿Está libre de estereotipos y/o de prejuicios sexistas, por condición de discapacidad, étnica, condición migratoria, edad, orientación sexual, identidad de género?
- ¿Tiene imágenes o texto que esté justificando o legitimando de alguna forma la violencia hacia niñas, adolescentes y/o mujeres?

Recordemos que las redes sociales sin bien, valiosas para generar propuestas y discursos alternativos, son hoy en día espacios propicios para reproducir todas las formas de violencia contra las mujeres de todas las edades, especialmente la violencia sexual, razón por la cual, todo el funcionariado público debe estar atento y ser cuidadoso en el uso de estas redes.

ACCESO A LA INFORMACIÓN EN REDES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad auditiva requieren que los audios se traduzcan en texto y lenguaje de señas, las personas con discapacidad visual requieren de lectores de pantalla para acceder a la información y dependen del contenido textual de lo que se publique.

La forma adecuada de publicar contenido en redes sociales como Facebook para personas con discapacidad visual es agregar una descripción de la imagen ya sea en el momento en el que hacemos la publicación, o editando publicaciones ya existentes. A continuación se coloca un ejemplo de los pasos a seguir para publicaciones en Facebook.

Cuando se publica por primera vez:

- Crear publicación.
- Seleccionar “Foto/video”.
- Dar click en “editar foto”.
- Seleccionar la opción “Texto alternativo”.
- Cambiar el texto alternativo que se genera automáticamente o mejorarlo con mayor detalle si es necesario dando posteriormente click en “Reemplazar texto alternativo generado”.
- Para guardar el texto alternativo se da click en “Guardar” en la parte inferior derecha de la pantalla.

Al editar publicaciones ya existentes:

- Buscar la imagen en la cual se desea editar el texto alternativo.
- Una vez encontrada la imagen, dar click sobre ella y seleccionar “Opciones”, localizadas en la parte inferior de la imagen; esto despliega un menú y solo se selecciona la opción “Editar texto alternativo”.

- Se abrirá una ventana se puede editar o sustituir dicho texto.
- Al finalizar solo bastará con dar click en el botón “Guardar”.

Estas propuestas deben realizarse con todas las imágenes que se publiquen y sobre todo con las imágenes que contengan texto, de lo contrario estaremos excluyendo a un sector de la población y aportando a la discriminación por condición de discapacidad, generando barreras y desconociendo la obligación que tiene el Estado de la igualdad de trato, no discriminación y acceso a la información.

En aplicaciones como *Instagram*, también es posible adaptar las publicaciones. A pesar de ser esta una aplicación y red social bastante visual cada vez que se publique una imagen se debe:

- Escribir en el pie de foto la descripción de la imagen y la información.
- Dar click en configuración avanzada y bajar hasta la opción Accesibilidad,
- Dar click en Escribir texto alternativo y describir la foto con mayor detalle que la descripción que anteriormente se hizo. Esta descripción será leída por el lector de pantalla y así nadie se perderá de las imágenes que se publiquen y la información llegará a toda la población.
- Se regresa a la foto, y se le da click en el botón “compartir”

Para más información sobre como adaptar la información visual para personas con discapacidad visual, refierase a la “Guía para publicaciones accesibles de imágenes para campañas en redes sociales” elaborada por el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONAPDIS).

GLOSARIO

Androcentrismo: visión del mundo que sitúa al hombre, su mirada e intereses en el centro del mundo y que conlleva el silencio, la omisión y la invisibilización de las mujeres. En el universo androcéntrico, la Tierra gira alrededor del hombre. (Planovi, 2017)

Cosificación: acto de representar o tratar a una persona como un objeto no pensante que solo sirve para satisfacer los deseos del otro. La cosificación sexual consiste en ignorar las cualidades, inteligencia, deseos o sentimientos de una persona y reducir todos sus atributos al deleite sexual de otra persona. (Planovi, 2017)

Estereotipos de género: de origen cultural, son un conjunto de ideas utilizadas para explicar la forma de comportarse y los roles que deben tener en sociedad los hombres y las mujeres. (Planovi, 2017). Son preconcepciones, tienen carácter inmutable y actúan como modelo.

Machismo: creencia de que el hombre es superior a la mujer y, por tanto, la mujer debe estar siempre supeditada al hombre. Victoria Sau, activista y teórica feminista, afirmaba que el machismo lo constituyen “aquellos actos físicos o verbales por medio de los cuales se manifiesta de forma vulgar y poco apropiada el sexismo subyacente en la estructura social. (Planovi, 2017)

Mirada masculina: concepto introducido por Laura Mulvey aplicado al cine que explica que en la mayoría de las plataformas audiovisuales la mujer termina convertida en objeto ya que son los hombres heterosexuales los que tienen el control de las cámaras. (Planovi, 2017)

Misoginia: odio y desprecio hacia las mujeres y, por extensión, todo lo que esté asociado con estereotipos tradicionalmente femeninos. (Planovi, 2017)

Patriarcado: estructura y organización social basada en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres que se traduce en la superioridad del varón en todos los aspectos de la sociedad. (Planovi, 2017)

Prejuicio: opinión previa acerca de algo que se conoce poco o mal. Asociados a la discriminación se convierten en percepciones distorsionadas de la realidad que pueden fomentar el rechazo a priori del otro o de alguien por diversas condiciones como la etnia, género, orientación sexual, credo, condición económica, entre otros. (Planovi, 2017)

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea General de Naciones Unidas. (1981) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). New York

Borudieu, Piere (2000) La dominación masculina. Mexico: Editorial Grijalbo.

Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (2010) Política Nacional en Discapacidad (PONADIS 2010-2021) Costa Rica.

Gerbner, Gross y otros (1980) The mainstreaming of America: Violence profile. No. 11 Journal of Communication.

Instituto Nacional de las Mujeres (2017) Plan Nacional para la prevención y atención de la violencia contra las mujeres de todas las edades. PLANOVI (2017-2032). San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres (2018) Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica (PIEG 2018-2030). San José, Costa Rica.

Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables (2016). Comunicando igualdad. Perú: DAS

Naciones Unidas. Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género. Tomado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Organización de Estados Americanos. (1994) Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres "Convención de Belem Do Para". Brasil.

Rojas Blanco y Rojas Porras (2015). Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense / Universidad Nacional (Costa Rica). Instituto de Estudios de la Mujer - Heredia, C.R.: Instituto de Estudios de la Mujer.

Roman, V. (2013). Yadira Calvo: El sexismo esta incrustado en la estructura de la lengua. Semanario Universidad. Los libros, suplemento. Recuperado de <http://www.semanariouniversidad>.

Sau, Victoria (2001) Reflexiones feministas para principios de siglo. Cuadernos inacabados N 34. Diccionario ideológico feminista. Icaria: Barcelona

UNICEF-PANI (2009) Política Nacional para la Niñez y la Adolescencia. Costa Rica.