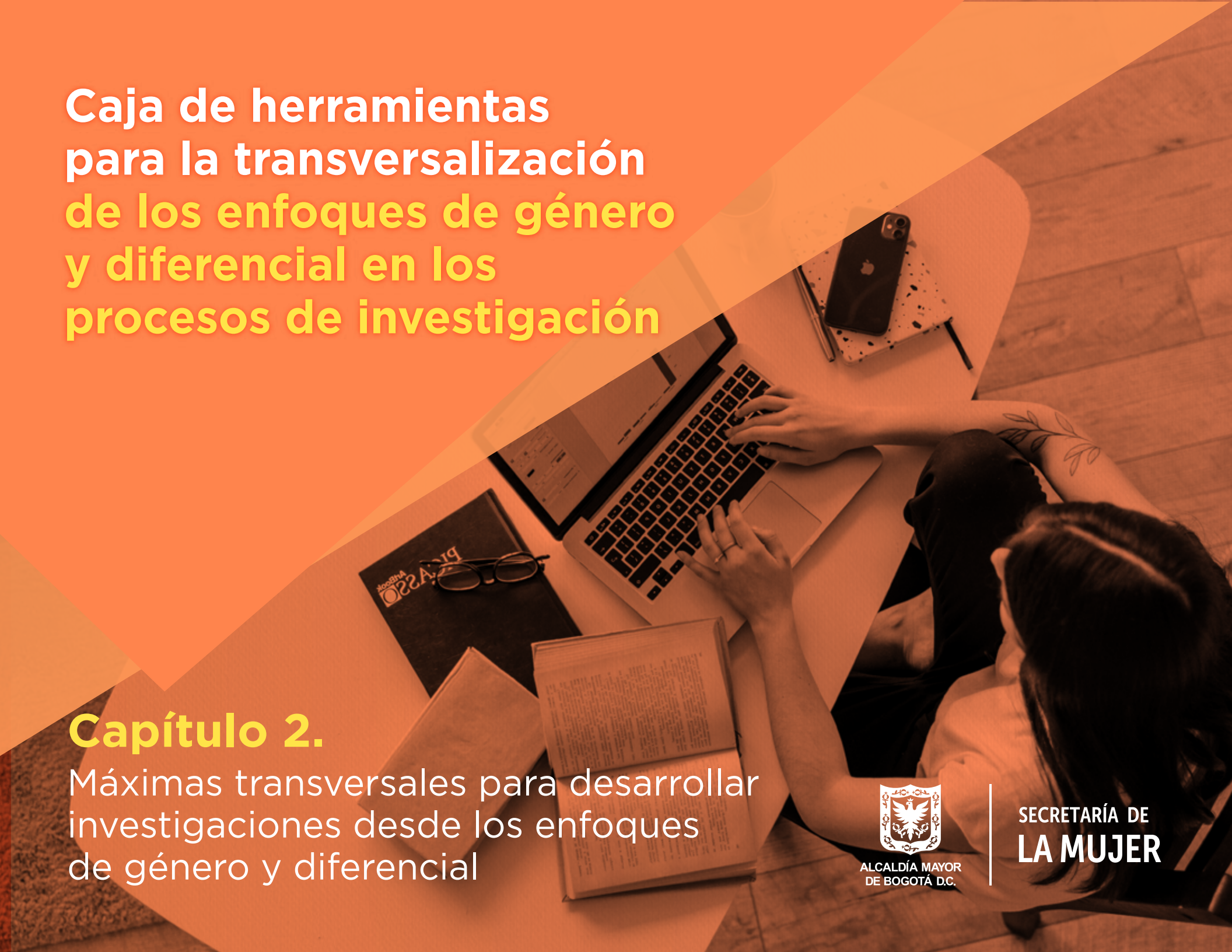
Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación



Capítulo 2.

Máximas transversales para desarrollar investigaciones desde los enfoques de género y diferencial

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER

Lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación

En términos generales, el uso del lenguaje incluyente y libre de discriminación corresponde principalmente en determinar un código comunicacional sobre el cual no impere la discriminación en términos de relacionamientos con los grupos poblacionales diversos.

El **lenguaje no sexista** o lenguaje de género neutro es la forma sobre la cual nos expresamos hacia las demás personas sin discriminar el género, sexo o identidad en particular. Entendiendo el lenguaje como uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, es vital emplear expresiones lingüísticas, que incluyan tanto al género masculino como al femenino, así como a todas las diversidades. Lo anterior, busca promover y contribuir a la igualdad de género y a la visibilización de la mujer (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019) como a consolidar acciones comunicativas libres de discriminación que tengan como pilar el respeto por el libre desarrollo de la personalidad y la inclusión y reconocimiento a las diversidades de identidades desde un enfoque de derechos.

El **lenguaje libre de discriminación** va en la misma vía del no sexista, sin embargo, se manifiesta en el uso de expresiones con cargas valorativas que afectan a grupos y sectores poblacionales. De esta manera, la dificultad de reconocer y nombrar la diversidad se evidencia en la permanencia de jerarquías simbólicas a través del refuerzo de dicotomías discriminatorias. Por ejemplo, los blancos/indígenas para distinguir lo "civilizado" de lo "salvaje" o lo normal/anormal para diferenciar arbitrariamente a personas que se salen de la norma (Defensoría del Pueblo, 2020).

¿Cómo podemos llevarlo a la práctica?

Estos son algunos ejemplos y consejos expuestos para empezar a implementar un lenguaje más inclusivo y menos discriminatorio:

- **Evitar mostrar a las mujeres como apéndice de los hombres.** En lugar de decir "los migrantes y sus familias", utilizar "la población migrante".

- **Evitar el uso de adjetivos diminutivos y/o peyorativos.** El uso de diminutivos para referirse a personas de ciertos grupos poblacionales. Ejemplo, para las personas mayores de 60 años, se recomienda usar el adjetivo correspondiente a su grupo poblacional, en este caso: población adulta mayor, nunca se debe usar la palabra "ancianitos" o sus derivados en diminutivo. Para personas con alguna discapacidad se debe eliminar el uso de "raritos", "loquitos".

- **Evitar el uso de verbos que asocien cierta condición.** Por ejemplo, en personas con discapacidad no se debe usar verbos como "sufrir", "padecer", sino "presenta" o "tiene".

- **Evitar expresiones en referencia a clase social.** Es frecuente el uso de palabras que aluden a la posición social o la formación educativa. No hacer uso de palabras como "indio", "desechable" o "inculto".

- **Evitar expresiones xenofóbicas.** Los discursos anti migratorios se manifiestan en el uso de palabras como "amenaza", "invasión", "ilegal".

- **No se debe asumir que las personas de los sectores LGBTI son una comunidad.** Se recomienda utilizar las palabras "población" o "sectores", en lugar de calificativos como "comunidad".

- **No usar personas "normales" para referirse a personas heterosexuales y personas cisgénero.** Este uso de la palabra "normal" es discriminatorio.

- **No hacer uso de las siguientes palabras para referirse las personas de los grupos étnicos:** "indios", "personas de color", "los negros", "negrito"

- **No hacer uso de las siguientes palabras para referirse las personas que se encuentran en diversos ciclos de vida:** "los menores", "los ancianos", "los viejitos o las viejitas".

- **No hacer uso de las siguientes palabras para referirse a personas con alguna discapacidad:** "discapacitado", "inválido", "incapacitado", "minusválido", "personas diferentes", "personas con capacidades diferentes", "personas con necesidades especiales", "enfermito", "anormal y deficiente", "retardado mental", "cojo", "mutilado", "insano", "loco", "demente", "mongólico", "cieguito", "sordito".

- **No equiparar a la mujer con la infancia.** En lugar de decir "fallecieron 10 personas, entre ellas 3 mujeres y 2 niños", utilizar "fallecieron 10 personas; 5 hombres, 3 mujeres y 2 niños".

- **No hacer uso de expresiones que denoten propiedad.** Evitar hacer uso de expresiones "mi negro", "mis niñas", "nuestros indígenas"

- **Simetría en el tratamiento.** Preguntarse si es una cualidad relevante en su contexto y utilizar la misma construcción para un hombre que para una mujer. No hacer referencia a la apariencia física o a la condición sentimental de una mujer, si no se hace igualmente con un hombre.

- **Desmontar estereotipos.** "Las mujeres de la limpieza", por "el personal de limpieza".

- **Usar sustantivos genéricos.** "Es un gran logro para el hombre" por "es un gran logro para la humanidad".

- **Utilizar pronombres neutros.** "Al interesado" por "a quien le pueda interesar".

- **Sustituir ser por estar.** "Estamos comprometidos con este proyecto" por "tenemos un compromiso con este proyecto".

- **Eliminar artículos y/o pronombres.** "Si mandas un mensaje a alguien, él puede verlo" por "si mandas un mensaje a alguien, puede verlo".

Para referirse a las personas que pertenecen a los diversos grupos y sectores poblacionales este es el lenguaje indicado.

Nota: Estas deben leerse de manera vertical

Sexo	Identidad de género	Ciclo vital	Pertenencia étnica	Orientación sexual	Discapacidad	En situación especial
Mujer	Persona cisgénero	Niñas y niños	Población, comunidad o persona negra / Mujeres negras / Hombres negros	Heterosexual	Persona con discapacidad física.	Persona víctima del conflicto armado
Hombre	Mujer, hombre o persona transgénero	Las y los adolescentes	Población, comunidad o persona afrocolombiana/Afrodescendiente	Hombre gay / Mujer lesbiana	Persona con discapacidad intelectual (cognitiva).	Persona firmante del acuerdo/persona en proceso de reincorporación
Persona intersexual		Las y los jóvenes / personas jóvenes	Población, comunidad o persona raizal	Persona bisexual	Persona con discapacidad mental o psicosocial.	Persona campesina
		Las adultas y los adultos / personas adultas	Población, comunidad o persona indígena / Mujeres y hombres indígenas / Pueblo indígena		Persona con discapacidad visual / persona ciega	Persona que realiza actividades sexuales pagas
		Adultos y adultas mayores / personas adulta mayo	Persona gitana / Pueblo Gitano o Rrom		Persona con discapacidad auditiva / persona sorda	Persona migrante/ persona refugiada.
			Población, comunidad o persona palenquera		Persona con discapacidad múltiple.	Persona habitante de calle
			Población con pertenencia étnica / Personas de los grupos étnicos / Población sin pertenencia étnica.		Persona con sordoceguera.	
					Persona con dificultad para el autocuidado	
					Persona con dificultad para comunicarse	
					Persona con dificultad para relacionarse con los demás.	

Fuente: Elaboración propia a partir de DANE (2020)

El uso del lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación permite el correcto acercamiento con los grupos y sectores poblacionales de una manera cercana y respetuosa, sin incurrir a los estereotipos o perpetuar un discurso discriminatorio. Para ampliar esta información, se recomienda recurrir al documento **Re-flexionar palabras. Cartilla sobre lenguaje incluyente y no discriminatorio** de la Defensoría del Pueblo (2020), **Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género** de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR (2018), la **Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional** del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2020), la **Guía de lenguaje claro e incluyente del Distrito Capital** de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2019) y el **Acuerdo 381 de 2009.**

Indicadores desde los enfoques de género y diferencial

Se entiende por indicadores aquellas **expresiones de tipo ~~matemático~~** que involucran variables de las que se tiene información y que permiten describir características relacionadas. Los indicadores permiten generar comparaciones entre diversas poblaciones y realizar evaluaciones de impacto, desarrollo, entre otros.

Los indicadores son el **resultado de análisis previos a su construcción.** Generalmente combinan métodos cualitativos y cuantitativos ~~y derivan en el convencimiento de que un dato expresa razonablemente una situación determinada.~~ Un buen indicador debe partir de una pregunta clara y precisa y debe situarse en un determinado contexto.

A continuación, la tabla presenta una forma de evaluar la construcción de indicadores según sus características:

CARACTERISTICA	DESCRIPCIÓN	CALIFICACIÓN	
		SI	NO
Nombre	Se debe asignar un nombre claro, conciso y amistoso que defina exactamente lo que muestra el indicador.		
Tipo	Debe ser claro en el indicador a que tipo corresponde su medición, escalas importantes en enfoque de género y diferencial son: concentración, distribución, impacto, resultados.		
Definición	Se debe realizar una descripción corta de lo que mide el indicador y su propósito, sobre todo cuando éste recibe un nombre más bien científico o técnico; utilizando un lenguaje claro y simple que termine por ubicar al usuario respecto del indicador en cuestión.		
Criterio clasificación	Se trata de aclarar, explícitamente, cuál es la interpretación del indicador y de los cambios (aumentos o disminuciones) en el mismo. Prepara la interpretación del indicador, en el contexto de la sostenibilidad ambiental o del desarrollo.		
Unidad de Medida	Hace referencia a las unidades en que se mide el indicador. Puede tratarse de porcentajes, hectáreas, habitantes, entre otros.		
Fórmula	Es la expresión matemática mediante la cual se calcula el indicador. Esta fórmula deberá contener las variables que inciden directamente en el resultado del indicador.		
Frecuencia	Se debe especificar la periodicidad de toma del dato para cada variable que compone el indicador. Esta se entiende como el período de tiempo en que se actualiza el dato. Por ejemplo: “cada cuatro años”, “anual”, “bimensual”, etc. Cuando corresponda, especificar la periodicidad de levantamiento, registro y publicación del dato.		

Indicadores de género

~~Se entiende por indicadores aquellas expresiones de tipo~~
Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en las distintas esferas de la vida (CEPAL, 2006). Estos sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para confrontar situaciones similares en un mismo momento u objeto a lo largo del tiempo.

Características de un indicador de género

- Un indicador de género debe cumplir con todas las condiciones de un indicador tradicional (nombre, tipo, definición, criterio de clasificación, unidad de medida, fórmula, frecuencia)
- Sus procesos de diseño, desarrollo y cálculo deben ser similares a los de un indicador tradicional.
- Un buen indicador tiene que partir de una pregunta clara y precisa. Los indicadores no son medidas exactas y aunque deben hablar por sí mismos, cuanto más expresivos, más útiles serán.

Construcción de indicadores de género

Los indicadores deben cumplir con 5 condiciones básicas:

1. Viabilidad
2. Fiabilidad y validez
3. Comparabilidad
4. Relevancia
5. Perdurabilidad

Paso 1. Adecuación de objetivos

- Se debe identificar el resultado directo a alcanzar.
- Los objetivos deben ser verificables, realistas y medibles.
- Debemos adecuar los objetivos de cada uno de los indicadores desde los objetivos planteados en la política, programa o proyecto.

Paso 2. Identificar brechas de género

Una vez definidos y analizados los objetivos, se debe identificar:

- ¿Cúal es la situación de partida de hombres y mujeres?
- ¿Cúales pueden ser los efectos indirectos o directos generados sobre hombres y mujeres?

Desde un enfoque de género, la información más importante se identifica NO al tomar aisladamente el valor de cada indicador por sexo, sino al comparar los dos valores. Es decir, cuando se observa la brecha o diferencia entre hombres y mujeres.

Paso 3. Categorías de indicadores

Se debe escoger el tipo de indicador a utilizar:

Indicadores cuantitativos	Expresan cantidad o frecuencia de un hecho o fenómeno. Cuantifican el fenómeno de la desigualdad de género. Son números, tasas, porcentajes, razones.	-Número de horas que dedican los hombres al trabajo de cuidado y doméstico no remunerado. -Porcentaje de mujeres que ocupan altos cargos en el Concejo de Bogotá.
Indicadores cualitativos	Apuntan hacia alguna cualidad del fenómeno de la desigualdad o fenómeno trabajado. Se refieren a percepciones, prácticas, opiniones, habilidades o hechos.	-Percepción de la existencia de desigualdades de género en su ámbito de intervención por parte del personal de la Secretaría de Salud.
Indicadores mixtos	Cuantifican alguna de las cualidades de un fenómeno.	- Número (cantidad) y tipo (cualidad) de empresas dirigidas por mujeres y dirigidas por hombres.

Fuente: Elaboración propia (2021)

Paso 4. Definir los tiempos

En la construcción de indicadores se deberá realizar:

- Consenso de los indicadores de género al inicio de una política, programa o proyecto.
- Determinación de los tiempos de recolección de información.
- Consenso de los tiempos para la publicación y desarrollo del análisis cualitativo de los datos.

Paso 5. Definir las fuentes de información

Definir si para la construcción de indicadores se utilizarán fuentes de información propias o externas.

Indicadores básicos de género

En las estadísticas que documentan las relaciones de género los indicadores más comunes son el índice de concentración, el índice de distribución, la brecha de género y el índice de feminización (IMEC, s.f.)

Índice de concentración:
Es el porcentaje de un grupo (mujeres-hombres) que se concentra en una actividad o un grupo.

$$\frac{\text{Número de mujeres por grupo o sector que se quiere analizar}}{\text{Total de mujeres de los sectores a analizar}} \times 100$$

Indicador de distribución:
Es el porcentaje de un sexo en relación al otro.

$$\frac{\text{Número de mujeres de un sector}}{\text{Población total de ese sector}} \times 100$$

Indicador de brecha de género:
Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

$$\text{Tasa masculina} - \text{Tasa femenina}$$

Índice de feminización:
Representación de las mujeres en relación con los hombres de una categoría o variable

$$\frac{\text{Número de mujeres}}{\text{Número de hombres}} \times 100$$

Indicadores básicos para el análisis descriptivo de desigualdades entre los grupos y sectores poblacionales

De acuerdo con el DANE (2020), hay varios indicadores generales y otros especialmente útiles para poner en evidencia las brechas y desigualdades entre los grupos y sectores poblacionales. Las razones (cocientes), tasas y porcentajes permiten hacer comparaciones sencillas en órdenes de magnitud que permiten comparar un mismo aspecto para diversos grupos y sectores poblacionales.

Indicadores generales

Porcentajes

Expresan una proporción de un entero tomado como unidad o como 100%, por ejemplo: "De las 500 mujeres de pertenencia étnica indígena que han dejado la escuela en los últimos 5 años, solo el 10% ha regresado. Es decir, 50 mujeres."

Razones

Relacionan el dato de dos poblaciones independientes entre sí, por ejemplo "por cada 2 mujeres hay 1 hombre que perdió su empleo"

Tasas

En estas necesariamente el numerador forma parte del denominador de una población "el 13% de las mujeres económicamente activas se encuentran desempleadas"

Hay tres tipos de tasas que pueden ser relevantes desde el enfoque diferencial e interseccional (Pedrero, 2012, citado en DANE, 2020)

a) Tasas brutas: "si el universo de referencia es la población total"

b) Tasas netas "si sólo es la población total elegible, como sería la que está en edad de trabajar"

c) Tasas específicas "que puede referirse a la edad, estado civil, relación de parentesco, número de hijos, escolaridad, condición de migración, o a la combinación de varios de estos atributos, siempre y cuando sean segregados por sexo en cada caso". (DANE, 2020, p. 125).

Indicadores especiales

Brecha:
Es un indicador que permite dar cuenta de la diferencia manifiesta de un mismo indicador entre dos grupos y/o sectores poblacionales diferentes y excluyentes. Esto es, la resta entre un mismo indicador para dos grupos poblacionales excluyentes y comparables (DANE, 2020).

Por ejemplo: En 2015, la tasa de desempleo promedio nacional fue de 10,5%, específicamente 13,6% para hombres de zona rural y 8,2% para hombres habitantes de ciudad, lo que indica una brecha de 5,4 porcentuales.

Distribución:
Es un indicador en que se compara la participación de dos o más grupos o sectores poblacionales distintos a lo largo de una serie de categorías (categorías en variables como nivel educativo) en donde se toma como 100% el total de personas por cada una de las categorías. Este indicador puede verse como participación "horizontal" (DANE, 2020).

Por ejemplo: distribución de la población con autorreconocimiento étnico que habita en zonas rurales y zonas urbanas

Concentración:
Es un indicador en que se compara la participación de dos o más grupos o sectores poblacionales distintos a lo largo de una serie de categorías, en donde se toma como 100% el total de cada uno de los grupos por separado. Este indicador puede verse como participación "vertical" (DANE, 2020, p.128).

Por ejemplo: mujeres y hombres en el marcado laboral colombiano, según concentración por ramas de actividad económica. La distribución porcentual de hombres y mujeres entre diferentes categorías, tomando como 100% el total de personas de cada sexo por separado, permite analizar las categorías en las que se concentran los hombres y por aparte las mujeres, y aquellas en las que tienen menor participación (DANE, 2020, p.128)

Caja de herramientas para la transversalización de los enfoques de género y diferencial en los procesos de investigación

© Secretaría Distrital de la Mujer, 2022

Claudia Nayibe López Hernández
ALCALDESA MAYOR DE BOGOTÁ

Diana Rodríguez Franco
SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

Diana Parra Romero
SUBSECRETARIA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

Andrea Ramírez Pisco
DIRECTORA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Laura Díaz Parra
Rocio Durán Mahecha
Luz Adriana Gutierrez Rodriguez
Daniela Mahe Soto
Ana Carolina Renteria Cordoba
Yinna Roa Novoa
GRUPO DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Andrea Isaacs Coral
DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Imágenes:

Portada. Foto de Vlada Karpovich en Pexels

Págs 6, 7, 14, 15, 22, 23, 30, 31. Foto de fauxels en Pexels

Observatorio de Mujeres
y Equidad de Género de Bogotá (OMEG)
Dirección de Gestión del Conocimiento
Secretaría Distrital de la Mujer
Teléfono: (571) 316 90 01
Avenida El Dorado, Calle 26 N° 69 - 76
Torre 1, Piso 9, Edificio Elemento
www.sdmujer.gov.co

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
LA MUJER