



Documento de trabajo con recomendaciones y sugerencias para la utilización del lenguaje inclusivo en empresas/organizaciones/instituciones, en el marco del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Desde el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (Inmujeres - Mides), se elaboró el presente documento guía, con recomendaciones y sugerencias para contribuir e impulsar el uso del lenguaje inclusivo en el despliegue del Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Dado que su uso es un requisito del Modelo, se establecen algunas orientaciones para repensar y analizar desde la perspectiva de género, la comunicación interna, la externa, y la utilización de imágenes en las empresas/organizaciones/instituciones, de manera de promover transformaciones hacia la igualdad de género.

Su incorporación en este Programa de Política Pública, tiene como finalidad, promover la reflexión sobre la práctica comunicativa de empresas/organizaciones/instituciones y convertirse en una herramienta para repensar las formas, los contenidos y el impacto que producen los mensajes en todas sus dimensiones, en las personas y los colectivos de trabajo.

En términos generales, se establecen orientaciones y recomendaciones para incluir un lenguaje inclusivo, no discriminatorio y de fácil comprensión en las pautas comunicativas de las empresas/organizaciones/instituciones, acorde con la normativa nacional de igualdad de género vigente (Ley Nº 19.846).

Se entiende a la comunicación como un proceso vivo, complejo y multifacético, que de una u otra forma, contribuye a reforzar las desigualdades y discriminaciones, es decir, al enfoque androcéntrico y sexista o a su reversión.

El androcentrismo¹, modelo de referencia de la especie humana centrada en el varón, al igual que toda producción derivada de la interacción entre seres humanos, se expresa por medio de la acción comunicativa, vehiculizada a través del lenguaje. De aquí la importancia de reflexionar críticamente sobre los usos y contenidos, ya que sus efectos, configuran realidades, y en éstas, aún subyacen desigualdades y discriminaciones por razón de género, entre otras.

Breve fundamentación de ¿Por qué utilizar lenguaje inclusivo?

¹Concepto que refiere a la centralidad del "hombre" como modelo de referencia de la especie humana; la palabra hombre representa a toda la humanidad; mirada universal y neutra hacia la realidad; Con el supuesto que incluye a las mujeres.



El lenguaje modela el pensamiento, lo nombra, lo ordena, selecciona y clasifica, es una de las herramientas a través de las cuales se construye la identidad de las personas y de las sociedades. Es un producto social e histórico que influye en la percepción de la realidad. A través de la palabra, verbal o escrita, las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de valoración. Se transforma porque está en construcción permanente, porque la sociedad cambia y necesita reconocerse y expresarse.

El lenguaje inclusivo que se propone es aquel que no oculte, no subordine, no excluya, que contribuya al logro de las transformaciones sociales, que refuerce y consolide las estrategias de igualdad de género de las empresas/organizaciones/instituciones. La utilización de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio se basa no solo en su forma de expresión gramatical sino en el contenido que pretende transmitir. Por tanto, la premisa es incorporar a la perspectiva de género como herramienta de análisis en ambas dimensiones de la comunicación: formas y contenidos.

Cuando se comunica, expresa y/o informa, no siempre es con la intencionalidad de excluir. Si bien el lenguaje en sí mismo no es sexista o excluyente, hay determinados usos lingüísticos que segregan y ocultan el lugar y aporte de las mujeres, como por ejemplo con la utilización del masculino genérico y con el uso de giros, expresiones, vocablos y construcciones gramaticales. Estos usos sitúan a las mujeres en una posición de inferioridad, de subalternidad, y por momentos queda invisibilizado su valor, trabajo y aporte a las empresas/organizaciones/instituciones y sociedad toda.

El lenguaje inclusivo utilizado como herramienta de trabajo, no solo refuerza y consolida las estrategias de género perseguidas, sino que contribuye al logro de las transformaciones sociales buscadas. El uso de un lenguaje e imágenes igualitarias, no estereotipadas, libres de discriminaciones, visibiliza y fortalece la presencia de las mujeres en los espacios ocupados tradicionalmente por varones, y a la inversa, se visibiliza y fortalece la presencia de varones en espacios tradicionalmente ocupados por mujeres. Y fundamentalmente, contribuye a problematizar aquellas acciones discriminatorias, prejuiciosas, sexistas y no inclusivas, que limitan el pleno ejercicio de derechos de las personas en todas las etapas y ámbitos de la vida cotidiana.

Con su uso, la Administración Pública cuenta con una herramienta potente para producir información, mensajes, imágenes, discursos, entre otras tantas acciones comunicativas, que promuevan derechos, igualdad de género y no discriminación en los ámbitos laborales.



La comunicación en todas sus dimensiones se concibe como un acto de responsabilidad y compromiso social, el análisis del contenido que se está comunicando, su deconstrucción desde un marco de género y derechos, permite establecer estrategias para el uso de una comunicación inclusiva libre de un lenguaje e imágenes sexistas, discriminatorios, prejuiciosos y estereotipados.

Ejemplos de la forma en que se comunica, se produce y reproduce la información y los contenidos: algunas orientaciones para su transformación:

- El **masculino genérico** se utiliza para mencionar indistintamente a varones y mujeres y tiene un doble uso: específico referido solo a varones y genérico que "incluye" a varones y mujeres. También se utiliza en plural, pero impide saber a quién se refiere y genera falsos genéricos. En cambio el femenino se usa exclusivamente para aludir al género femenino, y no incluye al masculino.

Se **recomienda** la utilización, ejercicio e incorporación del lenguaje inclusivo por medio de palabras existentes sin la necesidad de ser modificadas, que visibilizan y no excluyen a determinada población, considerando que la neutralidad de los usos no existe².

Es necesario también, prestar atención al contenido del discurso, esto es: lo que se dice, se escribe, se transmite, se comunica, dimensionar las implicancias que devienen del nombrar o no, de lo simbólico, de explicar con precisión algunas cosas, o de forma ambigua otras, y principalmente los contenidos que se transmiten.

Hay que tener en cuenta también las resistencias y dificultades que pueden surgir al adoptar nuevas formas de utilizar el lenguaje, el cual muchas veces cuesta deconstruir sentidos comunes acumulados, naturalizados, consensuados social y culturalmente, aludiéndose a la poca practicidad en su uso para una lectura fluida de los textos, comunicados, con formas que muchas veces dificultan la transmisión del contenido.

- **Salto semántico.** Es el fenómeno lingüístico mediante el cual, una palabra con apariencia de genérico, revela más adelante su valor específico. Es fundamental la

²Azul Cordo (2013) Lenguaje Inclusivo ¿por qué?¿para qué? ¿para quienes? Hablando de derechos/DESC+A Hilando Derechos N°19 MIDES



lectura del contexto ya que generalmente indicará que el discurso fue creado de forma androcéntrica, donde las mujeres y otros colectivos quedan excluidos de esta categoría.

Por ejemplo, cuando se utiliza el masculino genérico para referirse a un conjunto de varones y mujeres y en el transcurso del texto, en el discurso se especifica que solo se refería a varones. En general no se percibe, si no aparece posteriormente el término que limita el alcance del falso masculino genérico.

Se **recomienda** modificar los contenidos que se quiere comunicar, introduciendo alternativas al masculino genérico a través de la incorporación del lenguaje inclusivo y sustantivos genéricos.

- **Sexismo³ en el lenguaje, algunas de sus manifestaciones:**

Tratamiento asimétrico: tiene varias manifestaciones, se produce en la identificación y en el tratamiento de la información y raramente se hacen este tipo de apreciaciones referidas a los varones:

Algunos ejemplos para el caso de las mujeres:

- Mencionar sus cualidades físicas o su forma de vestir, cosificándolas: imágenes, textos;
- Hacer denominaciones sexuadas, identificar a las mujeres por su sexo: "*se presentan en la lista 11 candidatos y 2 mujeres; el seguro cubrirá a los accidentados: 2 mujeres y 3 soldados; llegaron 30 inmigrantes, 7 mujeres y 2 niños*";
- Aludir a sus roles de género: condición de madres, esposas e hijas;
- Denominar a las mujeres por su nombre de pila;
- Desempeño y resultados deportivos vienen luego de los varones;
- Las mujeres no son protagonistas en informes de economía, empleo, presupuesto; tecnología;
- También se manifiesta en el tipo de preguntas o cuestiones que interesan de las mujeres, cuando emergen al mundo público, se las ubica nuevamente en el mundo

³ **Sexismo:** asignación de valores, capacidades y roles distintos para varones y mujeres, en función de su sexo y de las características atribuidas socialmente de forma jerarquizada, en detrimento de las mujeres, se ubica a las mujeres en desventaja con respecto de los varones, en lugares de objeto y discriminación, se invisibiliza y desvaloriza lo que son y hacen las mujeres.



privado: ¿se ha planteado tener hijos, hijas? ¿Cómo compagina la vida política con la vida familiar?

- Hacer asociaciones peyorativas, partiendo de prejuicios y cuestiones estereotipadas y “negativas” hacia las mujeres: “llora como mujer; mujer tenías que ser”.

Duales aparentes: Algunos vocablos semejantes varían su significado dependiendo de si se emplean en femenino o masculino, y en femenino tienen una connotación despreciativa hacia las mujeres. Se trata de la incorporación del significado que una expresión ha ido tomando por tradición histórica y refleja el rol que han desempeñado mujeres y varones y lo que se espera de cada uno en el imaginario social.

Diferentes consideraciones que se otorgan a un varón público y a una mujer pública; sargento sargenta; zorro zorra; perro perra; callejero callejera; hombrezuelo mujerzuela; soltero soltera; suegro suegra; Don Juan Doña Juana...entre otros.

La no feminización de las profesiones. Es común que las profesiones sigan nombrándose en masculino, aún hay resistencias en nombrarlas en femenino, entre otras cosas porque el término muchas veces suena extraño las primeras veces. En la medida que las mujeres ocupan esos lugares y desempeñan profesiones deben ser nombradas, “la feminización de los términos”.

Es una manera de impedir y no visualizar a las mujeres en determinados ámbitos masculinizados. Cuando un varón desempeña una profesión tradicionalmente realizada por mujeres “feminizada” no solo se masculiniza el término sino que generalmente se cambia la denominación: ejemplos azafata, azafato? o auxiliar de vuelo; modista, modisto? o diseñador; cocinera, cocinero? o Chef ; secretaria, secretario? o técnico administrativo, entre otros. Así como se excluye del lenguaje cuando no se nombra, lo que no se nombra no existe.

En síntesis, es necesario prestar atención al propio discurso, lo que se dice, escribe, cómo se dice, y se transmite, dimensionar las implicancias que devienen del nombrar o no, de explicar



con precisión o de forma ambigua, y los contenidos que se transmiten. Atención a las comunicaciones institucionales en todas sus dimensiones, a sus formas y contenido.

Orientaciones generales y buenas prácticas para incorporar el lenguaje inclusivo:

- Trabajar los mitos que existen sobre su utilización: la economía del lenguaje; textos más largos; dificultad en su lectura⁴.
- Evitar el uso del masculino como genérico para designar tanto a mujeres como varones, se recomienda el uso del sustantivo "varón" en vez de "hombre" y utilizar las palabras "persona" y "personal" para transformar un masculino genérico en neutro.
- Los genéricos reales: recurso lingüístico apropiado ya que no excluye según el género: ciudadanía, vecindad, humanidad, profesorado, niñez, funcionariado, personas adultas, amistades, profesionales, comunidad, entre tantas.
- Los adverbios y pronombres indefinidos sin marca de género: quién, quienes, alguien, nadie, cualquiera, cada, minoría, mayoría, entre tantas.
- La doble significación: todos y todas; niños y niñas, padres y madres, hijos e hijas, trabajadores y trabajadoras, entre tantas.
- Los y las: No es decir dos veces lo mismo, son realidades diferentes, duplicar es hacer una copia, y se habla de características diferentes, diversas, por tanto no se duplica, se da cuenta de la multiplicidad de personas a nombrar, incluir.
- Algunos textos, comunicaciones, comunicados, entre otros realizan un intento por incorporar lenguaje inclusivo, el cual no es sostenido a lo largo de todo el producto, lo cual dificulta su lectura, contenido y comprensión, en el sentido que a veces se especifica y otras veces no. Desatendiendo un criterio general en la forma de comunicar de forma inclusiva, se recomienda utilizar y establecer un criterio común.
- Por ejemplo, frente a la premisa utilizada en varias publicaciones y comunicados, que: *"Por cuestiones de simplificación en la lectura, en algunos casos se optó por utilizar términos generales masculinos, sin que ello implique discriminación de género"*, se argumenta que la utilización de términos generales masculinos para nombrar y referenciar a niñas y mujeres, sí implica discriminación por razón de género⁵, por tanto

⁴ Resistencias: dificultades de adquirir nuevas formas; cuesta deconstruir sentidos comunes acumulados y consensuados; poca practicidad en el uso del lenguaje inclusivo para su lectura fluida de los textos; mas renglones que cansa y confunde; hay planteos lingüísticos de hasta qué punto es pertinente llenar los textos de X, e, u @; y consultas a la Real Academia RAE la cual se escuda en que el género en cualquier texto es masculino, porque es "neutro". (Azul Cordo (2013) Lenguaje Inclusivo ¿por qué? ¿para qué? ¿para quienes? Hablando de derechos/DESC+A Hilando Derechos N°19 MIDES).

⁵ Ley 19846 Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva



se recomienda utilizar lenguaje inclusivo.

- Se recomienda que al referirse a una condición social, se anteponga la palabra “persona”, ya que lo que viene luego no define a la misma.
- No presuponer sobre la identidad de género y/o orientación sexual de una persona, no asumir ni dar por sentada información percibida, la Ley N°18620 de Identidad de Género, establece el derecho de las personas a respetar su identidad de género auto percibida y a ser llamadas con el nombre de pila elegido. Se recomienda preguntar a la persona su nombre de pila o como quiere ser llamada.
- Evitar referirse a las mujeres y varones en base a roles/atributos socialmente asignados, aplica a las descripciones y también a las profesiones. Hay algunas frases “comunes, naturalizadas” que afianzan estereotipos de género y los refuerzan cotidianamente.
- Identificar los enunciados sexistas, aplicar la **regla de la inversión**, que consiste en probar si el texto funciona al sustituir una expresión o palabra dudosa por su equivalente en el género opuesto. Si al sustituir la frase, resulta inadecuada, es que el enunciado es sexista.



Enunciado no inclusivo	Regla de la inversión
Se cubrirán los viáticos de todos los trabajadores que acudan al congreso.	Se cubrirán los viáticos de todas las trabajadoras que acudan al congreso.
Por la tarde el edificio lo limpian las mujeres de la limpieza.	Por la tarde el edificio lo limpian los varones de la limpieza.
Todos los alumnos del liceo recibirán un set de materiales	Todas las alumnas del liceo recibirán un set de materiales.
Las chicas son muy buenas para las tareas del hogar.	Los chicos son muy buenos para las tareas del hogar.

- Utilizar términos **genéricos, colectivos y abstractos.**

No inclusivo	Inclusivo
Ciudadanos	La ciudadanía
Los uruguayos	La población uruguaya
Los usuarios	Las personas usuarias
El equipo de directores	El equipo directivo
Habilitado, Autorizado	Con habilitación, con autorización
Los trabajadores de la salud	El personal de salud
Se necesitan secretarias	Se necesitan personas para el cargo de secretaria
Señor pasajero	Quienes viajan
Los senadores aprobaron la ley	Se aprobó la ley en el senado
Aquellos que estén en desacuerdo	Quienes estén en desacuerdo
Se presentaron al concurso tres candidatos y dos mujeres.	Se presentaron al concurso cinco personas candidatas, tres varones y dos mujeres.
El profesor Gómez y Alicia.	El profesor Gómez y la ingeniera García.
La joven investigadora, bella e inteligente, hizo una exposición memorable.	La investigadora Torres hizo una exposición memorable.
Clara Martínez, genial actriz, gran esposa y madre, recibió el premio del año.	Clara Martínez, genial actriz, recibió el premio del año.

- Prestar atención a los **tratamientos asimétricos**: apreciaciones referidas en general a las mujeres:
 - Mencionar sus cualidades físicas, formas de vestir, cosificándolas.
 - Aludir innecesariamente a los roles socialmente asignados.
 - Denominarlas por su nombre de pila.
 - Utilizar vocablos que infantilizan, cosifican o resaltan su estado civil.

- **Para un uso inclusivo de las imágenes.**

Es importante establecer algunas estrategias para mantener la coherencia entre el lenguaje que se aplica y las imágenes que se utilizan para comunicar, teniendo en cuenta que una imagen tiene el poder de concentrar y transmitir de una vez, numerosas ideas.

A nivel de empresas/organizaciones/instituciones las imágenes que acompañan un texto, documento, los apoyos visuales de informes, documentos comunicativos, materiales, entre otros, deben seguir los mismos principios de igualdad y no discriminación que los contenidos y el lenguaje.

Atención a la utilización de imágenes estereotipadas, utilizar imágenes inclusivas que no reproduzcan roles de género asignados tradicionalmente, así como imágenes del cuerpo de las mujeres y varones como objeto. Promover y utilizar imágenes que muestren la diversidad de mujeres y varones en todos los ámbitos y desarrollo de la vida.



**Ministerio
de Desarrollo Social**

Instituto
Nacional de las
Mujeres

Maldonado 1478
Montevideo, Uruguay
Tel. (598) 2400 0302

Atención al contenido de apoyos audiovisuales, campañas, folletos, presentaciones, entre otros, así como la voz en off a utilizar.