



GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR



JOSÉ ARTIGAS
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES
BICENTENARIO.UY



MINISTERIO DEL INTERIOR
REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY



División Políticas
GÉNERO
Ministerio del Interior





GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

EN EL MINISTERIO
DEL INTERIOR

Guía de lenguaje inclusivo en el Ministerio del Interior

Autora: Lic. Nancy Chenlo

ISBN: 978-9974-8466-7-8

1ra. edición, noviembre de 2014
Impreso en Montevideo, Uruguay

Impresión y encuadernación: Taller Gráfico Ltda.
Diseño:

Depósito legal Nro.

Autoridades del Ministerio del Interior

Ministro del Interior

Sr. Eduardo Bonomi

Subsecretario del Interior

Lic. Jorge Vázquez

Director General de Secretaría

Dr. Charles Carrera Leal

Subdirector General de Secretaría

Insp. Gral (PA) (R) José Pedro Sesser

Director de la Policía Nacional

Insp. Ppal. (R) Julio Guarteche

Subdirector de la Policía Nacional

Insp. Gral. (R) Raúl Perdomo Rijo

La presente Guía es resultado del trabajo llevado a cabo por la Escuela Nacional de Policía “Juan Carlos Gómez Folle” (ENP) y la División Políticas de Género del Ministerio del Interior (MI) que contaron con el apoyo técnico de la Lic. en Psic. Nancy Chenlo, maestranda en Ciencias Humanas opción: Lenguaje, cultura y sociedad por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En el proceso de elaboración se realizaron talleres de sensibilización e intercambio donde participaron policías y personal de distintas Unidades Ejecutoras y durante todo el proceso, se contó con el aporte y seguimiento de la Comisión de Trabajo creada por el Ministro del Interior a través de la Resolución Ministerial B - 9485 del 7 de abril de 2014.

Integrantes de la Comisión de Trabajo:

• Escuela Nacional de Policía

- Sub Director de la Escuela Nacional de Policía, Insp. Mayor Mag. Jhonny Diego Sosa
- Cuerpo de Cadetes, Sub Crio. Ana Lía Ramírez
- Encargado del Depto. de Relaciones Públicas y Coordinador de la Cátedra de Género: Sub Crio. Richard Gutiérrez
- Depto. Relaciones Públicas: Cabo (PE) (CP) Lic. Marina Airis
- Centro de Formación y Capacitación para Personal Subalterno: Of. Ayte. Richard Trindade
- Jefatura de Estudios, Of. Sub Ayte. (PE) (CP) Prof. Belén Vila
- Escuela Policial de Estudios Superiores: Of. Sub Ayte. (PE) (CP) Lourdes Bolívar
- Recursos Humanos: Cabo Rafael De Mula
- Portal Educativo Policial: Agte. 2da. (PA) Leandro Bustos
- Cuerpo Docente: Prof. Marcela Pérez

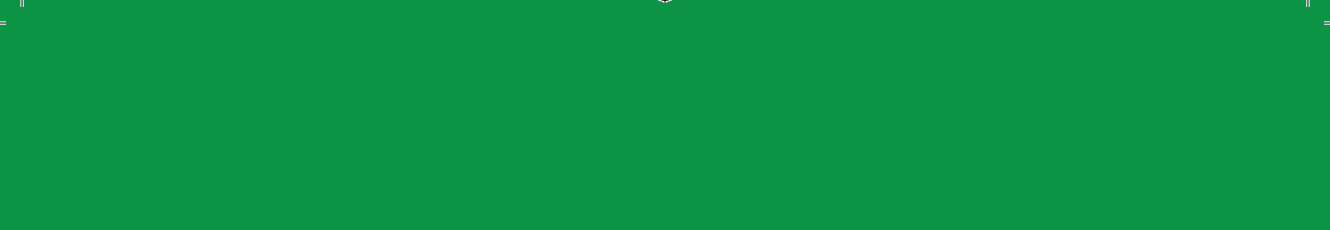
• División Políticas de Género

Directora: Lic. Marisa Lindner
Sgto. (PA) Lic. Cecilia Erhardt
Cabo Christian Gularte Duque

• Unidad de Comunicación

Sub Crio. (PA)(CP) Matías Camargo


La elaboración y redacción de la presente guía, estuvo a cargo de la Lic. en Psicología Nancy Chenlo.



Este material ha sido elaborado en el marco del Programa Integral de Lucha Contra la Violencia de Género. Programa de cooperación que se lleva a cabo en Uruguay con cuatro instituciones: el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio del Interior, Ministerio de Salud Pública y el Poder Judicial, con el acompañamiento de la Agencia Uruguaya de Cooperación Internacional (AUCI) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), con el financiamiento de esta última.

El Programa tiene como objetivo estratégico la erradicación de la violencia basada en género, teniendo tres resultados principales: Las mujeres en situación de VBG acceden a un sistema de protección y atención integral e integrado, oportuno y eficaz; las mujeres en situación de VBG acceden a un sistema de justicia y protección ágil y eficaz; y la ciudadanía cuenta con un sistema articulado y coordinado de acciones e instrumentos institucionales para la erradicación de la violencia de género.

El Programa beneficiará directamente a las mujeres en situación de violencia de género, indirectamente los cuatro organismos involucrados y al Consejo Nacional Consultivo de Lucha Contra la Violencia Doméstica (CNCLCVD), ya que el Programa se enmarca en la Estrategia Nacional que comprende a todas las instituciones del Consejo; siendo las beneficiarias finales del Programa las mujeres uruguayas y la sociedad en su conjunto.



Equipo de la División Políticas de Género

Directora: Lic. Marisa Lindner Yaquinta

Encargada de la Subdirección: Of. Sub AYTE. (PE) Lic. July Zabaleta Acosta

Sgto. Iro. Ernesto Sorozabal

Sgto. (PA) Esc. Cecilia Erhardt

Sgto. (PA) Natalia Rodríguez

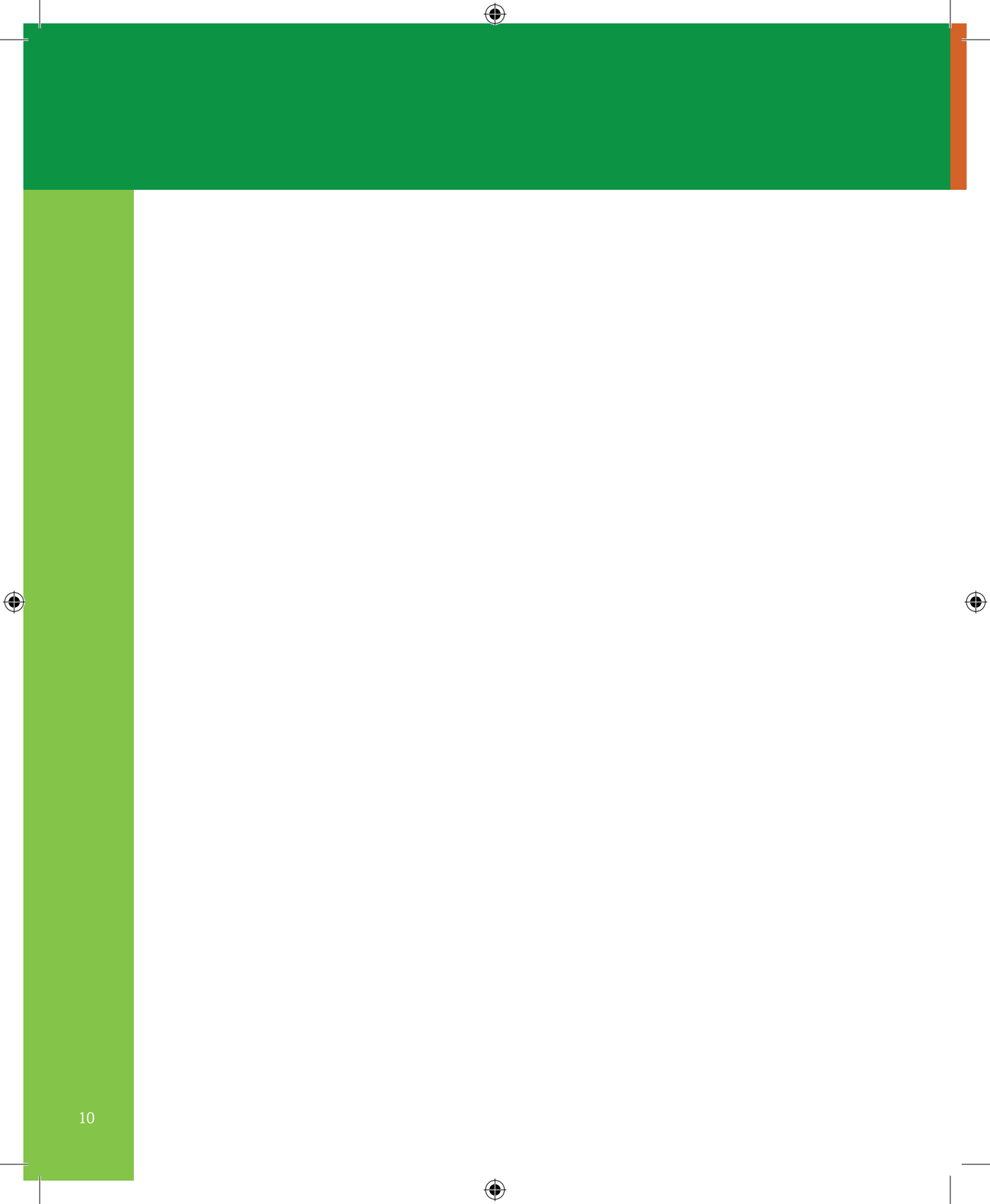
Cabo Christian Gularte Duque

Los textos incluidos en esta publicación, no reflejan necesariamente las opiniones de AECID.

Este documento es para distribución general. Se reservan los derechos de autoría y se autorizan las reproducciones y traducciones siempre que se cite la fuente. Queda prohibido todo uso de esta obra, de sus reproducciones o de sus traducciones con fines comerciales.

ÍNDICE

Presentación	11
Fundamentación desde el plano legal y reglamentario	13
Marco conceptual que justifica el uso de lenguaje inclusivo-no sexista	15
Recomendaciones prácticas	28
Glosario	43
Recursos útiles	57
Bibliografía	58



PRESENTACIÓN

El Ministerio del Interior en los últimos años ha dado señales claras de su voluntad de incorporar la perspectiva de género en las políticas de seguridad. La creación de la División Políticas de Género en abril de 2009 fue una clara determinación de aportar al desarrollo de líneas de trabajo que posibiliten avanzar en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado uruguayo en materia de igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

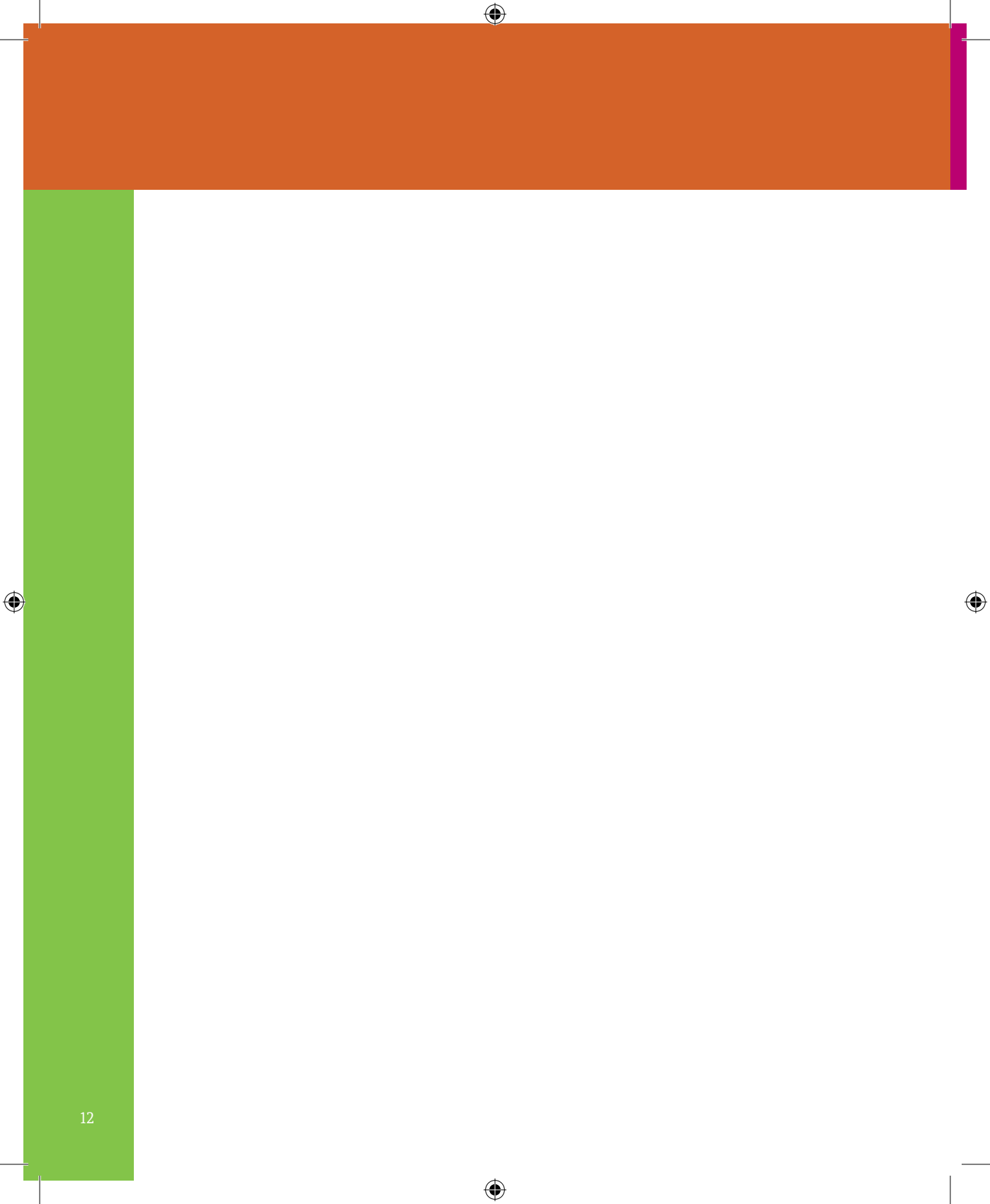
Las Convenciones Internacionales firmadas por nuestro país han sido ratificadas y plasmadas en un amplio abanico de leyes, planes, programas y acciones que adquieren una expresión específica en los cometidos de la institución. Para incorporar el enfoque de género en las políticas de seguridad es necesario hacer visibles las situaciones de inequidad por razones de género, analizarlas e intervenir para modificarlas. Es en este marco que los temas vinculados al uso de un lenguaje inclusivo se incorporaron a la agenda de género de la institución dado que concebimos el lenguaje no solo como un medio y una herramienta de comunicación sino como una forma privilegiada de conocer al mundo y del desarrollo del pensamiento de la humanidad.

Por tal motivo la Escuela Nacional de Policía y la División Políticas de Género se propusieron analizar el uso del lenguaje en la institución desde la perspectiva de género y proponer una serie de recomendaciones tendientes al uso de un lenguaje inclusivo en el Ministerio del Interior. Para ello se solicitó el apoyo a una especialista en socio-lingüística que permitió llevar a cabo un amplio proceso de intercambio con diversos actores institucionales de manera de recabar su experiencia y percepciones sobre el lenguaje (escrito, verbal y visual) predominante en la institución. Asimismo se aportaron a la consultora normativas, documentos, comunicados de prensa e imágenes comunicacionales de manera que la Guía de lenguaje inclusivo y no sexista se elaborara de manera específica y pudiera transformarse en una herramienta de trabajo y un aporte para todo el personal de la institución.

El material que presentamos es resultado de un proceso de trabajo que nos permitió a quienes participamos, aprender, conceptualizar, analizar y proponer recomendaciones que no tenemos dudas aportan a la seguridad en la medida que contribuyen a mejorar el relacionamiento con la ciudadanía y genera mejores condiciones para la gestión y desarrollo humano del personal policial y civil que trabaja en la institución porque las palabras *“no son inocuas, construyen ideas, imágenes y conceptos”*¹

Lic. Marisa Lindner
Directora de la División Políticas de Género

¹ Voz y Vos. Agencia de Comunicación por la Infancia y la Adolescencia, UNICEF y Universidad Católica del Uruguay (2012). “Guía: Periodismo de calidad para la cobertura y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes”.



FUNDAMENTACIÓN

Fundamentación desde el plano legal y reglamentario

Para comprender la importancia de reflexionar acerca del sexismo en el lenguaje y por qué le compete al Ministerio del Interior trabajar la temática, podemos remitirnos a las acciones políticas de los últimos años en nuestro país, con la aprobación de la Ley 18.104: “Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República” del 15 de marzo del 2007, la cual prevé la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

Este Plan plantea dentro de sus líneas estratégicas de igualdad (LEI):

“LEI 12: Desarrollo de prácticas comunicativas no discriminatorias que respondan a intereses y necesidades de varones y mujeres y promuevan imágenes no estereotipadas y libres de prejuicios.

12.1 Sensibilizar y capacitar a propietarios/as y trabajadores/as de los medios de comunicación en el uso de un lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia, discriminación y estigmatización.

12.2 Visibilizar el aporte y los distintos estilos de vida de las de las mujeres en la sociedad, la economía y la cultura a través de su propia voz en los medios de comunicación.

12.3 Implementar medidas que garanticen el uso de un lenguaje no sexista e imágenes libres de violencia, discriminación y estigmatización en los medios de comunicación.”

Ésta no será la única acción tendiente a promover esta forma de lenguaje. Desde el año 2005, Uruguay ha iniciado un proceso hacia el reconocimiento de la importancia de incluir dentro de la gestión empresarial y la planificación de Recursos Humanos la Perspectiva de Género. Es así que comienzan a trabajar en forma conjunta: el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres (MIDES/Inmujeres), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), con el fin de desarrollar el Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género, siguiendo una tendencia mundial de reciente aplicación. Finalmente en octubre de 2008 se concreta el inicio oficial del Programa. Dentro del proceso requerido para que una empresa o institución pueda recibir el sello de Calidad con Equidad de Género se encuentran las “Recomendaciones para el uso inclusivo del lenguaje en las empresas”, las mismas incluyen directivas sobre cómo redactar en forma no sexista. Es así que el uso inclusivo del lenguaje, un tema marginado tanto en los espacios académicos como socio-políticos, cobra un lugar trascendente.

El Estado, a través de la propia ley que proyecta la elaboración del Plan Nacional de Igualdad, plantea la importancia de desarrollar acciones tendientes a incluir

² “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos” Pág. 59, Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/594/1/pub_primerplan.pdf

la perspectiva de género en toda su extensión a la hora de diseñar políticas públicas, por esta razón el Ministerio del Interior como promotor y gestor de políticas públicas no puede desconocer esta realidad y debe adecuar sus prácticas y políticas a esta nueva realidad que impone la ley vigente.

Marco conceptual que justifica el uso de lenguaje inclusivo-no sexista

Patriarcado

Para comenzar el desarrollo del marco teórico que sustenta este proyecto debemos conocer el contexto en que se desarrolla la práctica sobre la cual deseamos incidir.

Comenzamos explicitando que vivimos en una sociedad que posee una organización patriarcal. El patriarcado es un modelo de organización social que surge en la prehistoria, durante la revolución neolítica (7000 al 4000 A.C.) etapa que se caracterizó por el paso de la cultura depredadora a la productora y por el abandono del nomadismo como forma de vida. Los grupos humanos se asentaban en un territorio el cual consideraban propio, y con el desarrollo de las técnicas de agricultura comienzan a cambiar el ecosistema y la relación con el resto de la naturaleza.

Durante el neolítico, la necesidad cada vez mayor de mano de obra para las diversas tareas que iban en aumento, hacía necesario contar con más mujeres que pudieran multiplicar la población, es así que éstas pasarán a convertirse con el tiempo en elementos valorados como botín de guerra y moneda para intercambios comerciales. Se podría decir que posiblemente este es el origen de la cosificación de las mujeres, sus cuerpos y su capacidad reproductiva.

El origen de la familia se da también durante este período, la misma consistía en el grupo de propiedades, animales y personas que servían al patriarca, figura que nace en esta etapa y que era el dueño de la tierra y quienes vivieran en ella. De allí que la palabra escogida para nominar esta particular forma de agrupamiento humano fuera familia, término que proviene del latín "*famul*": *siervo o esclavo*. El origen de la familia está directamente relacionado con las tareas de servicio al patriarca. Éste no pertenecía a la familia sino que la familia le pertenecía a él, y con ella, el derecho de vida y muerte sobre sus integrantes.

Esta etapa de la humanidad marcó sin dudas de una vez y para siempre los roles que varones y mujeres cumplirían a lo largo de la historia, pero sobre todo marcó el precedente sobre cómo se establecerían las relaciones de poder.

Hoy día existen diversas versiones acerca de la duración del modelo patriarcal: tenemos a quienes lo postulan desde el punto de vista legal y por tanto consideran que éste desaparece en la medida que surgen los derechos civiles de las mujeres (durante el siglo XIX), y quienes por el contrario consideran que sigue vigente

³ Con global referimos a que no sólo se traduce en la esfera legal, sino también en la social, educativa, familiar, económica, política, etc. Podemos referir también a que este modelo está presente en todos los continentes y culturas de una u otra forma.

hasta nuestros días como modelo global³ de organización social. Si adscribimos a esta última postura es esperable considerar que el patriarcado y la concomitante desigualdad en las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres, tienda a expulsar o invisibilizar a las mujeres de determinadas esferas que puedan contradecir la forma tradicional en que se han distribuido los roles. El lenguaje como medio y herramienta de comunicación no es ajeno a ello.

Lenguaje

El lenguaje es definido por el Diccionario de la Real Academia Española como:

“1. m. Conjunto de sonidos articulados con que el hombre manifiesta lo que piensa o siente.

4. m. Estilo y modo de hablar y escribir de cada persona en particular

6. m. Conjunto de señales que dan a entender algo. ⁴”

Podríamos decir que el lenguaje es la herramienta que utilizamos para comunicarnos, pero no debemos olvidar que el lenguaje también es fundamental para el desarrollo del pensamiento. Pensamos y conocemos el mundo a través del lenguaje, tanto así que aún los datos de los sentidos que llegan a nuestro cerebro son pasados inmediatamente a código lingüístico.

Cuando hablamos de lenguaje, se nos presentan varias dificultades, primero que nada, porque nuestro objeto de estudio es a su vez el único medio que tenemos para conocerlo: estudiamos lenguaje usando lenguaje. Pero podemos complejizarlo aún más si adherimos a la teoría que fija en él la responsabilidad de crear subjetividad, o sea, crear al sujeto o sujeta que conoce. Si aceptamos como plantea Judith Butler (2007) que: *“Cuando hay un “yo” que pronuncia o habla y, por consiguiente, produce un efecto en el discurso, primero hay un discurso que lo precede y lo habilita, un discurso que forma en el lenguaje la trayectoria obligada de su voluntad. De modo que no hay ningún “yo” que, situado detrás del discurso, ejecute su volición o voluntad”* (Pág. 317), entonces ya no sólo tendremos como objeto de estudio al lenguaje, sino que también quien estudia ese objeto será una creación de ese mismo lenguaje que pretende estudiar. Estos elementos nada fáciles de saldar nos enfrentarán así a múltiples desafíos.

Discurso:

Para entender de qué hablamos cuando referimos al concepto de discurso podemos citar a Norman Fairclough (1995), quien nos plantea que el discurso como práctica social, es fundamental para cambiar o mantener la realidad sociocultural. Esto se funda en que los textos tienen la capacidad de construir

⁴ DRAE. Disponible en versión digital en: <http://lema.rae.es/drae/?val=lenguaje>, recuperado el 19/05/14.

sujetos sociales y determinar las relaciones que tendrán esos sujetos. Es así que consideramos que cambiando los discursos es posible cambiar las relaciones, incluso las que implican diferentes cuotas de poder. Por eso es tan importante tomar en cuenta y reflexionar acerca de cómo se estructura nuestro lenguaje a través de los discursos que brindamos, porque de ellos dependerá también la forma en cómo nos posicionemos frente a las demás personas, de qué forma estableceremos las relaciones de poder y qué posibilidad de visibilización le daremos a cada parte involucrada.

Para Teun Van Dijk (2006) los discursos dan cuenta de las representaciones compartidas por un grupo según sus características socioculturales, que se ponen en juego al momento de la acción concreta de comunicar, por esta razón es fundamental conocer el contexto en que se producen dichas interacciones. La relación entre discurso y sociedad estará mediada por la experiencia cognitiva compartida por los grupos. Los discursos de género no escapan a esta realidad, ellos serán el reflejo de las representaciones que tengamos como sociedad de varones y mujeres, sus roles asignados, y las condiciones en que se deben relacionar.

Estrategias discursivas:

Las estrategias discursivas según Ruth Wodak (2000) refieren a planes de diversa complejidad que se elaboran para lograr determinado fin, ya sea político, social, lingüístico, etc. Dichas estrategias son visibles a través de las formas en cómo se nombra a una persona o grupo, los atributos que se le asignan, los argumentos que se utilizan para justificar la exclusión y la forma en que se emiten dichos argumentos, así como también desde qué perspectiva se pronuncian.

Teun Van Dijk (1996) nos plantea al respecto, que en ocasiones dichas estrategias no son conscientes, aunque tengan como fin una meta concreta, llevándonos por un determinado camino en la interpretación de los discursos.

Cada vez que hablamos, que emitimos y planificamos un discurso, en forma más o menos consciente estamos determinando la forma en que se establecerán las relaciones de poder. Cuando elegimos nombrar o no nombrar a determinado sector de la población, estamos marcando su posibilidad de existencia, si deseamos o no hacerlo visible, y de qué manera lo haremos. Por ejemplo desde el discurso legal, el hecho de utilizar el género lingüístico femenino y/o nombrar a las mujeres solamente cuando referimos a normas que hacen referencia a situaciones particulares como la maternidad (que pueden darse o no en la trayectoria vital de una mujer), en cierto sentido deja establecido un estereotipo de lo que como sociedad creemos que le compete a las mujeres y qué características y roles le asignamos. Por otro lado, cuando las excluimos de las representaciones de cargos de poder y solo hablamos en términos de: ministros, presidentes, jefes, sargentos, etc. colaboramos con el imaginario social de que

sólo los varones pueden ocupar esos lugares, independientemente de que esta sea nuestra intención; como estrategia discursiva sumamos a la invisibilización de las mujeres en los cargos de poder.

Género

Entendemos al género, siguiendo la línea de Butler (2007), como un discurso performativo que genera realidad en el momento de ser enunciado. En otras palabras podríamos decir que: *“cuando digo género, hago género”*.

Representa un papel o rol que al actuarlo nos brinda existencia social, nos permite ingresar en el plano de lo culturalmente inteligible o comprensible, la forma que debemos tomar para ser accesibles a la comprensión, y que de esta manera la sociedad pueda asignarnos un lugar. Este discurso de género nos trasciende y se estructura desde antes de nacer, moldeando las expectativas que se establecen sobre cada ser humano, antes durante y luego del nacimiento, y que se vinculan con el constructo de lo que representa ser mujer o ser varón.

El género también cumple el papel de posicionar al sexo “del otro lado” como “lo natural” en oposición a “lo cultural”, de esta forma se logra que a través de la asimilación de la lógica: sexo=naturaleza y género=cultura, visualicemos al sexo como una “verdad dada” en la cual la voluntad, la cultura y las creencias no tienen ninguna influencia. Se establece la lógica binaria macho-hembra / hombre - mujer como lo “natural”, y por oposición, todo lo que se salga de estos límites, como “antinatural”, con la valoración social que ello implica, excluyendo absolutamente toda posibilidad de diversidad.

Los mecanismos utilizados por el discurso de género van en la línea de la repetición, esto es, los actos de género que repetimos diariamente nos dan la impresión de que el género es un elemento constante, así se crea identidad de género, cuando nos convencemos de que eso que repetimos en forma acrítica cotidianamente, es lo que realmente somos. De allí que Butler nos hable del género como las “ilusiones que crean identidad”.

Desde este punto de vista, la construcción de realidad se produce a través de los discursos (en este caso, discursos de género), pero sobre todo, de los discursos “autorizados”. Al respecto Pierre Bourdieu (2001) plantea: *“Tratándose del mundo social, la teoría neo-kantiana que confiere el lenguaje y en general a las representaciones, una eficacia propiamente simbólica de construcción de la realidad, está perfectamente justificada: al estructurar la percepción que los agentes sociales tienen del mundo social, la nominación contribuye a construir la estructura de ese mundo, tanto más profundamente cuanto más ampliamente sea reconocida, es decir, autorizada.”* (Pág.65)

En este sentido, la nominación, el acto de nombrar, es una forma muy eficiente de performatividad (como construcción de realidad), sobre todo cuando quienes nombran se encuentran en lugares de poder. De allí se desprende que sea tan importante atender al discurso legal y educativo, ya que los mismos cuentan con un poder extra que les otorga el lugar que ocupan en el imaginario social. Un sistema educativo que no nombra a las niñas, que no reconoce el aporte de las mujeres en la historia de las naciones, sin duda tendrá un papel fundamental en el modo en que se construye un devaluado modelo de identidad femenina. Y un gobierno que no nombra a las mujeres, que no las menciona en sus discursos más que para hacer referencia a los roles tradicionales, genera una realidad en que las mujeres no pueden ocupar otros lugares. Es por esto que insistimos tanto en la importancia de un lenguaje no sexista, cuanto más personas con autoridad pública se habitúen a nombrar a las mujeres en ámbitos no tradicionales, más “real” será esta situación para toda la comunidad.

Perspectiva de Género

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades que da marco a este trabajo, entiende que: *“La perspectiva de género es un abordaje teórico y metodológico que permite reconocer y analizar identidades, perspectivas y relaciones sociales, especialmente las relaciones de poder, que se dan entre los sexos. Este enfoque permite el análisis crítico de las estructuras socioeconómicas y político - legales, que dan lugar a las identidades femeninas y masculinas y que a su vez se ven influidas por ellas. (...)En síntesis, las instituciones que apliquen las políticas públicas de igualdad deben trabajar con las perspectivas de género y de derechos, para realizar efectivamente los objetivos del Plan.”*⁵

Según el Plan, todo estudio que se realice desde el Estado en materia de igualdad debe incluir esta mirada. Podríamos agregar que independientemente de cuál sea la temática a trabajar, la perspectiva de género y de derechos es deseable y sumamente útil para conocerla en mayor profundidad. Consideramos que el género como perspectiva relacional funciona como transversalizador, por tanto sus usos son ilimitados sea cual sea el campo de estudio, ya que siempre habrá una dimensión humana pasible de ser analizada, pensada y transformada.

Si bien podemos decir que el género como moldeador de subjetividades es siempre “violento” en cuanto elemento normatizador que marca los cuerpos, la perspectiva de género es siempre “revolucionaria” ya que busca indefectiblemente el cambio social. No puede haber estudios desde esta perspectiva cuyo objetivo no sea una transformación en las relaciones de poder entre varones y mujeres, de lo contrario, sólo estaríamos usando el género a modo descriptivo, marcando

⁵ “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos” Pág. 38-39. Disponible en:http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/594/1/pub_primerplan.pdf

normalidad o frecuencia. Toda política estatal debería tener una perspectiva de género, porque en definitiva, el fin último de cada acción política debería ser la justicia social.

Perspectiva de Derechos

“La aplicación de este enfoque implica que los derechos a la igualdad y a la no discriminación sean ejercidos de manera plena y esto indefectiblemente se debería ver reflejado en la vida cotidiana de todas las personas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que los derechos humanos son integrales, universales, interdependientes e indivisibles. (...) La aceptación de este principio implica la adopción de una convención o pacto social, según la cual, las personas valen lo mismo y deben poder ejercer todos sus derechos, independientemente de su sexo, raza, etnia, edad, condición social, discapacidad, lugar de residencia, orientación sexual, identidad de género, adscripción política y/o creencia religiosa. El principio de igualdad se vincula a la noción de equidad. Se trata de una idea de justicia que busca reparar los desbalances existentes en la sociedad y equiparar a todas las personas en el ejercicio de sus derechos.”⁶

Según el Plan Nacional de Igualdad, tener una perspectiva de derechos incluye la perspectiva de género pero no se agota en ella. Implica reconocer a las personas como sujetas y sujetos con todos los derechos y obligaciones inherentes a esta posición, y entiende a la ciudadanía como una expresión más dentro de éstos derechos, donde puedo bregar por que se me tome en cuenta en las políticas de estado sea cual sea mi condición, reclamando que se vele por el cumplimiento de esos derechos. A su vez implica reconocer que no todas las personas gozan de iguales condiciones para el desarrollo pleno de sus posibilidades, que existen limitaciones que van más allá de las potencialidades y capacidades personales, y que pueden estar afectadas por el contexto social, cultural, económico, étnico-racial, sexual, de género, etc. Dichas desigualdades pueden y deben ser saldadas con políticas tendientes a equiparar las posibilidades, entre ellas, las llamadas acciones de discriminación positiva.

Lenguaje no sexista - lenguaje inclusivo

A grandes rasgos podemos decir que cuando hablamos de lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo, hacemos referencia a una forma de uso del lenguaje en la cual no se reconoce al género gramatical masculino como genérico de la humanidad, basándose en la tradición por la cual las expresiones en masculino no tenían la intención de incluir a las mujeres. Es una práctica que utilizamos sólo cuando referimos a personas, no así cuando hablamos de animales o cosas

⁶ “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos” Pág. 37. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/594/1/pub_primerplan.pdf

porque no se aplicaría allí -por lo menos a priori- el análisis en cuanto a las relaciones de poder social e históricamente establecidas.

Es una postura política que va más allá de temas gramaticales, ortográficos o sintácticos. La intención detrás de su uso es visibilizar lo invisibilizado. Va acompañado de determinadas acciones tendientes al cambio social en términos de justicia. Nadie puede obligarnos a utilizarlo ya que implica una postura e ideología que trasciende lo lingüístico, pero tampoco nadie puede privarnos de su uso. Como hablantes tenemos derecho a que la lengua nos represente, y en tal sentido a intentar modificarla con ese fin. Si bien su uso no es “obligatorio”, en el momento en que actuamos como representantes de una institución, ésta sí tiene derecho a reclamarnos su uso, ya que la imagen de la institución también dependerá de ello.

Términos que es preciso aclarar al momento de pensar el tema:

Según el Diccionario de la Real Academia Española⁷:

Género gramatical: *“Clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma y, generalmente solo una, de la flexión del adjetivo y del pronombre. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra.”*

Género masculino: *“En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino, algunos animales macho y, convencionalmente, seres inanimados.”*

Género femenino: *“En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, algunos animales hembra y, convencionalmente, seres inanimados.”*

Género neutro: *“En algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjuntos sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular.”*

⁷ Versión digital DRAE. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=género>

Cuando hablamos desde un enfoque de género en relación al lenguaje, y utilizamos la forma no sexista o inclusiva, queremos manifestar que no estamos de acuerdo en que el género gramatical masculino represente a todas las personas. Tampoco compartimos la idea de “género no marcado” que lleva implícito. Creemos que históricamente y como consecuencia de la organización patriarcal imperante, se ha utilizado sólo para representar a los varones, y que en todo caso ocasionalmente incluye a las mujeres, ya que aunque esta pueda o no ser la intención, en los hechos, puede comprobarse que al hablar sólo en masculino nos quedará la idea que se está hablando sólo de varones, sobre todo cuando se trata de campos donde éstos han gozado de privilegios, y que generalmente están asociados a lugares de poder. Por tanto podríamos concluir que lejos de ser “no marcado” el género lingüístico masculino posee una fuerte marca de género.

¿Qué implica?

Hablar en términos de lenguaje no sexista implica nombrar tanto a varones como a mujeres en cada caso intentando hacer visibles a ambas partes. Esta forma de discurso suele utilizarse cuando deseamos marcar la presencia de las mujeres o los varones en actividades o roles no tradicionales, para asegurarnos de que sean visibles. Un ejemplo que podemos analizar es el caso de la palabra “ciudadanos”. Los derechos civiles de las mujeres son muy recientes y en algunos países aún incompletos, y por tanto, al nombrar a las ciudadanas, no sólo estamos repitiendo una palabra en género femenino, sino que estamos declarando que las mujeres también son ciudadanas y deben tener como tales, todos los derechos inherentes a esta condición. Es una manifestación política de reivindicación de derechos que se reaviva en cada expresión.

Podemos agregar que éste no se reduce solamente al uso de la doble forma “femenino/masculino”, sino que también hace referencia a la forma en que se nombra a mujeres y varones, qué se dice en cada caso, qué adjetivos se utilizan para unos y otras, en qué contextos se le nombra, etc. Un ejemplo que no refiere al uso de la doble forma es cuando en notas periodísticas el texto se detiene a describir la vestimenta de mujeres políticas, esto se transforma en un acto sexista en el momento en que no se toma la misma iniciativa con sus pares varones.

Al momento de decidir su uso no debemos olvidar que el lenguaje no sexista supone una lógica binaria donde sólo se reconoce la posibilidad de dos identidades (varón-mujer), por tanto no es el formato ideal para utilizar en textos donde queremos visualizar la diversidad en toda su expresión.

El lenguaje inclusivo tiene una connotación más amplia, si bien incluye al

lenguaje no sexista, no se limita a la representación de varones y mujeres, sino que opta por términos más neutros (en cuanto al peso representativo de uno u otro sexo) como “personas”, “ciudadanía”, etc. Prevé también el uso del asterisco o la X en casos como: “l*s niñ*s”, “lxs esperamos”, dejando abierta la posibilidad de incluir otras identidades.

Es también el caso de discursos que refieren a la diversidad de las formas y condiciones de existencia de las personas, incluyendo referencias étnico-raciales variadas, de capacidades diferentes nombradas en forma no peyorativa, etc. Aunque parezca contradictorio, cuantos más elementos incluyamos en el discurso para representar a más grupos, más inclusivo se vuelve dicho discurso por la posibilidad de visibilización que abre, ya que si sólo hablamos de “personas”, debido al desarrollo histórico de la adquisición de derechos, alguien podría entender que ese “personas” no incluye realmente a “todas las personas”.

Una de las limitaciones que implica este modelo de discurso es que si bien puede incluir un abanico más amplio de identidades, no hace foco en ninguna en especial, por tanto no es la forma ideal a la hora de pensar en políticas de discriminación positiva específicas para un sector de la población. Ej., leyes o reglamentaciones que prevean cuotas especiales para determinado grupo, donde es importante que quede claro a qué grupo se le da prioridad. Tampoco deberíamos utilizarlo en casos donde hagamos referencia a situaciones de desventaja que vivan por ejemplo las mujeres. Si hablamos de violencia doméstica y utilizamos una forma absolutamente neutra de discurso, puede quedar la idea de que en nuestro país las mujeres y varones sufren de violencia doméstica en el mismo grado, algo que como sabemos no se condice con los datos de la realidad, donde la violencia hacia las mujeres tiene una altísima prevalencia en relación a la sufrida por varones.⁸ Con esto no queremos decir que los varones no sufran de violencia, pero tal vez debía buscarse una figura diferente para describirla, ya que al incluirlos dentro de esta categoría, se invisibiliza lo particular de esta situación.

Por las razones aquí expuestas es que decimos que antes de tomar una determinación en relación al tipo de discurso que vamos a emplear, debemos pensar con claridad qué objetivo tenemos, a quiénes queremos hacer visibles o qué posibles diferencias queremos anular. Esta decisión debe estar presente y ser explícitamente reflexionada a la hora de programar cualquier política, sea cual sea el ámbito en el cual nos desempeñemos. No hacerlo puede generar consecuencias negativas e incluso contradictorias con los objetivos que motivaron nuestras acciones.

Si deseamos hacer visibles a las mujeres, y que se les posibilite acceder a un espacio

⁸ Para más información sobre el tema puede consultarse: http://www.infoviolenciadomestica.org.uy/indicadores_ministerio_interior.php

al que tradicionalmente no han podido acceder, no podemos hacerlo a través de un discurso que hable neutralmente de “personas” sin nombrar ni una sola vez a las mujeres, ya que si bien no hablaremos en masculino, el hecho de no explicitar el término mujer, por el peso de la historia, hará que en las representaciones de quienes nos escuchan, se figure preeminentemente a los varones.

Es importante aclarar también que cuando hablamos de lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo, no sólo hacemos referencia a las formas verbales que adquiere el discurso, sino también a las no verbales, es por esto que las mismas reglas pueden llevarse al uso de imágenes, posturas corporales, etc. Por ejemplo, a la hora de analizar una imagen ¿qué tipo de personas se incluyen en ella y que posturas adquieren?, ¿quién está al centro de la foto?, ¿quién predomina sobre quién visualmente?, ¿qué colores se utilizan?, ¿en qué lugar se encuentran? Todo dato que pueda referirnos al uso y manejo de los estereotipos en la comunicación.

El lenguaje inclusivo - no sexista como marcador sociolingüístico

El uso del lenguaje inclusivo-no sexista puede tener varios objetivos, entre ellos el de identificarse con un grupo y sus ideales. Para reflexionar al respecto Graciela Barrios (2009) nos plantea que *“Laver y Trudgill (1979) distinguen entre marcadores sociales, físicos y psicológicos. Los primeros marcan la procedencia regional, el estatus socio-educacional, la ocupación y el rol social; los segundos marcan las características físicas, tales como edad, sexo, estado físico y de salud; los terceros marcan las características psicológicas de la personalidad y el estado afectivo del hablante”* (Pág. 35).

Estereotipos lingüísticos: *“Cuando la marcación social de un rasgo lingüístico pasa a ser reconocida y etiquetada en forma notoria dentro de la sociedad, estamos frente a un estereotipo lingüístico”* (Barrios, 2009:36-37).

Si tomamos la definición de John Laver y Peter Trudgill sobre marcadores y estereotipos sociolingüísticos, nos encontraremos con que se le puede denominar de esta manera a todo elemento lingüístico que indique un rol en la sociedad y un nivel socioeducativo. Por tanto, considerando el objetivo de usar lenguaje igualitario o no sexista, tal vez podamos pensarlo como un representante de esta categoría.

El uso del femenino y el masculino en el discurso así como la preocupación por utilizar formas “neutras”, es característico de determinado grupo generalmente asociado a un nivel educativo alto y con acceso a la palabra pública (discursos, entrevistas, conferencias, etc.). Esto hace presuponer un estatus determinado que trae implícita cierta influencia en la formación de opinión pública. El modelo de discurso inclusivo es utilizado por excelencia en dichos ámbitos lo que le asigna un prestigio social determinado que podemos pensar también como pasible de

generar procesos identificatorios.

Este modo de expresión puede colocar a quien lo usa en el lugar de persona democrática, abierta a la diversidad y respetuosa de los derechos de las mujeres, algo que hoy día representa un capital importante desde lo “políticamente correcto”. Parece razonable pensar en el rédito que implica para determinadas personas e instituciones capitalizar dicha imagen. Es así que un debate que surge fuertemente desde la academia, sobre todo a través de las teóricas feministas, es tomado por otras personas o agrupaciones (por ejemplo políticas), en un intento por que se les identifique con determinado grupo y sobre todo, con lo que ese grupo representa, incluso desde el punto de vista de la ideología.

Una modificación en el uso de la lengua sustituyendo el masculino, genera una clara referencia a determinado grupo y rol social. El modelo es imitado por personas que buscan identificarse con la imagen que proyecta quien usa este lenguaje, en un intento por manipular una situación comunicativa con objetivos más o menos loables. En este sentido creemos que es posible pensar este uso del lenguaje como marcador sociolingüístico.

El lenguaje inclusivo - no sexista como forma de glotopolítica

Elvira Narvaja de Arnoux (2009-2010) nos define la glotopolítica como: *“el estudio de las intervenciones en el espacio público del lenguaje y de las ideologías lingüísticas que activan y sobre las que inciden, asociándolas con posiciones sociales e indagando en los modos en que participan en el cuestionamiento, instauración, reproducción o transformación de entidades políticas, relaciones sociales y estructuras de poder tanto en el ámbito local o nacional como regional o planetario.”* (Pág.4)
“(…) las distintas formas en que las acciones sobre el lenguaje participan en la reproducción o transformación de las relaciones de poder” (Pág. 3).

En este sentido es que podemos decir que este discurso puede ser evaluado como una de las formas que adquiere la glotopolítica ya que después de todo busca transformar y (re)construir la realidad social y las relaciones de poder. Es una forma de ideología vehiculizada y formada por el discurso. El Estado Uruguayo al momento de legislar en materia de lenguaje inclusivo-no sexista está fijando una política lingüística determinada, donde decide (aún en contra de las recomendaciones de la Real Academia Española) recomendar su uso en todos los ámbitos. Esta sin duda puede ser definida como una acción glotopolítica por parte del Estado, marcando las pautas acerca de lo que se cree “correcto” en materia de lenguaje, y el “Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos” puede ser visto como un hito en este sentido.

Argumentos en contra: la postura de la Real Academia Española

La R.A.E. históricamente se ha opuesto al lenguaje inclusivo-no sexista, aunque no siempre con la misma intensidad. Recién en los últimos años con la proliferación de guías en la materia es que ha salido al cruce con declaraciones oficiales de diferente índole. Lo interesante en este sentido es que si bien su papel como institución es el de recolectar las formas en que se habla en las diferentes regiones hispanoparlantes para entonces de allí marcar la norma, recién es cuando aparecen más personas reclamando su uso que la Academia entra oficialmente en confrontación. Desde la lógica del desarrollo de cualquier lengua, las cosas se hacen norma por la extensión de su uso, cuanto más personas lo usen más normativo será, de esto la historia de español está llena de ejemplos. Esto nos lleva a pensar ¿qué motiva realmente la posición de la R.A.E.? Hasta el momento no tenemos respuestas claras.

Entrevista realizada a Pedro Álvarez de Miranda, filólogo, experto en lexicografía histórica y en historia de la lengua española, miembro de la R.A.E:

*“¿Y por qué es el masculino, en vez del femenino, el género no marcado? Buena pregunta, para cuya compleja respuesta habríamos de remontarnos, en el plano lingüístico, hasta el indoeuropeo, y en el plano antropológico hasta muy arduas consideraciones, en las que no pienso engolfarme, acerca del predominio de los modelos patriarcales o masculinistas. Efectivamente, es más que posible que la condición de género no marcado que tiene el masculino sea trasunto de la prevalencia ancestral de patrones masculinistas. Llámeseles, si se quiere, machistas, y hablese cuanto se quiera de sexismo lingüístico. Séase consciente, sin embargo, de que intentar revertirlo o anularlo es darse de cabezadas contra una pared, porque la cosa, en verdad, no tiene remedio.”*⁹

En este fragmento el propio académico reconoce que el lenguaje ha sido históricamente sexista por ser un reflejo de la realidad en que se desarrolla, sin embargo nosotros desde la teoría performativa a la que adscribimos, podemos agregar que como constructor de realidad a través de los actos del habla¹⁰, de un lenguaje sexista sólo puede generarse como producto una realidad sexista, por esta misma razón creemos que cambiar la forma de comunicarnos también es cambiar la realidad en que vivimos.

El lenguaje inclusivo - no sexista en el mundo

Nuestro país no es el primero en plantearse esta perspectiva en sus políticas de Estado, otros países como Venezuela en 1999 y Chile en 2004, han incluido en

⁹ De Miranda, P. (2012): “El género no marcado”, Diario El País de Madrid, recuperado: 23 de abril de 2014. Disponible en: http://cultura.elpais.com/cultura/2012/03/07/actualidad/1331150944_957483.html

¹⁰ Por más detalle sobre ese concepto ver: Austin, J. (1955): “Cómo hacer cosas con palabras”. Edición electrónica recuperado: 23 de abril de 2014, disponible en: www.philosophia.cl

sus reformas constitucionales un uso no sexista del lenguaje.

Naciones Unidas se ha mostrado reiteradamente a favor de su uso, así como también numerosas universidades que han aportado guías o manuales en la materia.

En referencia a la actividad policial por ejemplo, si bien la mayoría de las instituciones que lo toman utilizan para su trabajo manuales adaptados a la función administrativa, podemos citar el caso del Ayuntamiento de Fuenlabedra en Madrid, quienes desarrollaron el “Manual para la utilización no sexista del lenguaje en el Servicio de Policía Local”¹¹ en el año 2005.

En dicho manual se incluye entre otros ejemplos:

Expresión sexista	Expresión no sexista
Inspector Subinspector	<i>Inspector o Inspectora Subinspector o Subinspectora</i>
Concejal	Concejal o Consejala
Abogado	Abogado o Abogada
Juez	Juez o Jueza

¹¹ “Manual para la utilización no sexista del lenguaje en el Servicio de Policía Local”, recuperado 28 de mayo de 2014. Disponible en: http://eucatcons.uab.cat/images/genero_leguaje/PoliciaLenguaje-no-sexista.pdf

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

Las recomendaciones que se verán a continuación, son algunos ejemplos de los múltiples que nos ofrece la vida cotidiana y se proponen alternativas al sexismo lingüístico¹².

Redacción de formularios:

En el caso de los formularios podemos utilizar varios recursos para evitar un lenguaje sexista. El hecho de que son documentos que no suelen ser leídos en voz alta (como en el caso de un discurso), nos permite usar técnicas que acortan el texto como ser el recurso de la barra: a/o. Sin embargo, recordamos que en muchos casos esto se puede obviar usando términos “neutros” (más inclusivos).

Presentamos a continuación algunos ejemplos tomados de la documentación relevada en el Ministerio del Interior y la Policía Nacional:

No se recomienda:	Se recomienda:
“Ser ciudadano uruguayo o beca- rio extranjero”	Ser ciudadana/o uruguaya/o o becaria/o extranjera/o. Poseer ciudadanía uruguaya o beca extranjera.
“El postulante”	Quien postula
“Ser soltero”	Ser soltera/o No haber contraído matrimonio
“Poseer la estatura siguiente: 1. Varones: estatura mínima de 1.68 y un máximo de 2 metros 2. Damas: estatura mínima de 1.60 y un máximo de 1.80”	Poseer la estatura siguiente: 1. Varones: estatura mínima de 1.68 y un máximo de 2 metros 2. Mujeres*: estatura mínima de 1.60 y un máximo de 1.80.

*En el último caso, sugerimos cambiar la palabra “Dama” por la palabra “Mujeres”

¹² Se observará que en esta guía no utilizaremos la arroba (@) tan extendida para representar conjuntamente la forma femenina y masculina. Esto se debe a que consideramos que el español cuenta con otros recursos más adecuados y menos informales para representar el binarismo, sobre todo cuando se trata de discursos oficiales como los contemplados en esta guía.

ya que el par “damas y caballeros” resulta en una oposición aún más asimétrica entre las partes que la del par varones/mujeres¹², debido a que por definición las características del caballero son cuantiosamente más elevadas que las de la dama. Para ejemplificarlo podemos referir a su acepción -en apariencia- más simétrica:

Dama: “Mujer noble o distinguida”

Caballero: “Hidalgo de calificada nobleza”.

Como podemos ver, la referencia a “hidalgo” (persona de ánimo generoso y noble/persona de clase noble y distinguida) eleva más aún la nobleza del caballero que según la propia definición ya es “calificada”.

Si bien la palabra hidalgo tiene su forma femenina (hidalgua) no se incluye en la definición de dama lo cual debilita su nobleza en relación al caballero. Esto sin mencionar que una de las formas que la tradición prevé para adquirir el derecho de hidalguía es haber tenido siete hijos varones consecutivos, algo que no sólo eleva el valor de los varones en la familia, sino que además, está reservado únicamente para el padre.

Otros textos para analizar:

No se recomienda:	Se recomienda:
“Cualquiera sea la jerarquía de los aspirantes provenientes del Personal Subalterno, deberán poseer una nota de conducta superior a bueno, la que será otorgada por los respectivos Comandos”.	El Personal Subalterno aspirante, cualquiera sea su jerarquía, deberá poseer una nota de conducta superior a bueno, la que será otorgada por los respectivos Comandos.
No se recomienda:	Se recomienda:
“Los aspirantes policías que aspiren a ingresar a segundo año deberán aprobar todas las asignaturas correspondientes a primer año.”	Aspirantes integrantes del funcionario policial que se propongan ingresar a segundo año deberán aprobar todas las asignaturas correspondientes al primer año.

No se recomienda:	Se recomienda:
“La evaluación psicológica para el ingreso al cuerpo de cadetes de la Escuela Nacional de Policía, es realizada por técnicos del Servicio de Psicología Ocupacional de la Dirección Nacional de Sanidad Policial.”	La evaluación psicológica para el ingreso al cuerpo de cadetes de la Escuela Nacional de Policía, es realizada por el Servicio de Psicología Ocupacional de la Dirección Nacional de Sanidad Policial.

No se recomienda:	Se recomienda:
“Para los aspirantes policías”	Para policías aspirantes Para aspirantes policías

No se recomienda:	Se recomienda:
“Excepcionalmente y mediante resolución fundada, el Señor Ministro del Interior -previo informe de la Dirección de la Escuela Nacional de Policía, podrá disponer habilitaciones de edad y/o estado civil, cualquiera sea la procedencia del postulante, siempre y cuando las circunstancias dierran mérito a ello.”	Excepcionalmente y mediante resolución fundada, la Señora Ministra o el Señor Ministro del Interior -previo informe de la Dirección de la Escuela Nacional de Policía, podrá disponer habilitaciones de edad y/o estado civil, cualquiera sea la procedencia de quien postule, siempre y cuando las circunstancias dierran mérito a ello.

No se recomienda:	Se recomienda:
<p>“Dicha Junta, que será convocada por la Dirección e integrada por el Sub-Director, el Jefe de Estudios y el Jefe de Cuerpo, entrevistará a los aspirantes y cumplirá todas las demás diligencias que estime conducentes para formular juicios de valor a su respecto que consignará por escrito con carácter de reservado. La junta designará un Oficial Subalterno que actuará como Secretario de la misma.”</p>	<p>Dicha Junta, que será convocada por la Dirección e integrada por la Sub Dirección, la Jefatura de Estudios y la Jefatura de Cuerpo, entrevistará a quienes sean aspirantes y cumplirá todas las demás diligencias que estime conducentes para formular juicios de valor a su respecto que consignará por escrito con carácter de reservado. La junta designará a quien realizará las tareas de secretaria, que deberá tener cargo de Oficial Subalterno o Subalterna.*</p>

*Si bien solemos recomendar cuando se usa la doble forma, nombrar primero la forma femenina y luego la masculina, en el caso de “las tareas de secretaria” como éstas suelen estar asociadas a las mujeres, preferimos nombrar primero la forma masculina: “Oficial Subalterno”, como forma de romper con el estereotipo.

No se recomienda:	Se recomienda:
<p><i>“En caso de haber menores presente en una situación de violencia: observar especialmente su situación, preguntar si fueron maltratados, no dejarlos solos/as. En caso de que los mayores a su cargo tengan que ser trasladados, identificar familiares y/o vecinas/os que puedan estar con ellos/as. Si la víctima fuera un menor (niño/a o adolescente): es imprescindible que tanto las entrevistas como las pericias sean realizadas por el personal especializado que disponga el juez”.</i></p>	<p><i>En caso de haber niñas, niños o adolescentes presentes en una situación de violencia: observar especialmente su situación, preguntar si sufrieron maltrato y no dejarles a solas. En caso de que las personas mayores a su cargo sean trasladadas, identificar familiares y/o personas de su vecindario que puedan acompañarles. Si la víctima fuera niña/o u adolescente: es imprescindible que tanto las entrevistas como las pericias sean realizadas por el personal especializado que disponga la justicia.</i></p>

En este ejemplo si bien podemos observar el esfuerzo por utilizar lenguaje no sexista, éste no se mantiene durante todo el texto lo que genera inconsistencias, por eso es que proponemos la alternativa de redacción.

Algunos ejemplos generales:

Usar pronombres y determinantes que no sugieran género:

No se recomienda:	Se recomienda:
el que, los que	quien, quienes

Eludir el sujeto

No se recomienda:	Se recomienda:
<u>“Llamado a inscripciones</u> El interesado debe presentar documento de identidad y certificado de antecedentes judiciales”	<u>Llamado a inscripciones</u> Requisitos: presentar documento de identidad y certificado de antecedentes judiciales

Utilizar términos que incluyan indistintamente a mujeres y varones

No se recomienda:	Se recomienda:
“Los ciudadanos”	La ciudadanía
“Los funcionarios”	El funcionariado
“Los policías”	El cuerpo policial

Utilizar la doble forma:

Cuando crea necesario resaltar la presencia de mujeres y varones puedo recurrir al uso de la doble forma. En tal caso, para establecer la concordancia gramatical con los artículos o adjetivos puedo usar el género del sustantivo más cercano.

No se recomienda:	Se recomienda:
Los ministros se reunieron en el día de ayer para resolver juntos esta situación.	Las ministras y los ministros se reunieron en el día de ayer para resolver juntos esta situación. Los ministros y las ministras se reunieron en el día de ayer para resolver juntas esta situación.

Ejemplos breves:

No se recomienda:	Se recomienda:
Los funcionarios	El funcionariado
Los policías	El cuerpo policial Las y los policías
Los soldados	La tropa
El postulante	Quien postula La/el postulante
El aspirante	Quien aspira La/el aspirante
Domiciliado en	Con domicilio en
El denunciante	Quien denuncia Denunciante:
El agresor	Quien agrede /Quien agrede Agresor/a
Los niños	Niñas y niños La infancia Niñas/os
Los adultos mayores	Las personas mayores de 60 años
Los jóvenes	La juventud
Los ciudadanos	La ciudadanía

No se recomienda:	Se recomienda:
Los invitamos	Les invitamos
Los uruguayos	El pueblo uruguayo
El juez	La magistratura La autoridad judicial La justicia La jueza o el juez
Cámara de Senadores	Cámara alta / Cámara de Senadoras y Senadores
Cámara de Diputados	Cámara baja/ Cámara de Diputadas y Diputados
El hombre	La humanidad Los seres humanos
La mujer uruguaya	Las mujeres uruguayas
Señorita*	Señora / Joven
Damas y Caballeros	Señoras y Señores /Señores y Señoras
Bienvenidos	Les damos la bienvenida

*El término señorita refería históricamente a la condición de soltera de una mujer por lo cual no se recomienda su uso. Hacía alusión no sólo al estado civil sino a la vida sexual de la persona referida de quien se esperaba fuera “virgen”. Si se desea utilizar como término de cortesía para aludir a su juventud, puede utilizarse directamente la expresión “joven”.

Comunicados de prensa

Los comunicados de prensa son uno de los elementos más importantes en cuanto a la imagen de la institución. En todo momento debemos recordar que éstos participarán en la formación de opinión pública, representando una voz autorizada y valorada, por lo cual el mensaje debe ser altamente planificado. A continuación veremos algunos ejemplos que colaboran en el reforzamiento de estereotipos y por ende, en la construcción de mensajes sexistas o no inclusivos.

Uso de los términos “una femenina” y “un masculino”:

El uso de los términos “femenino/masculino” tiene diversas complejidades. Desde un lenguaje inclusivo no lo recomendamos ya que trae implícito un pre concepto acerca de cómo esperamos que sean y/o se comporten las personas de acuerdo a si son catalogadas como mujeres o varones. Esta evaluación puede ir desde el cómo hablar hasta las posturas, la vestimenta, el cabello, el uso o no de maquillaje, el aseo personal, etc. Esto no se limita a una evaluación de las personas, en clave de femenino o masculino también se catalogan las tareas, los empleos, los juegos y juguetes, los colores, y todo lo que pueda ser mezclado en ese crisol.

En nuestro país es frecuente dentro del lenguaje policial el uso de los términos “femenino” y “masculino”, la justificación se limita a la tradición o costumbre de la institución. Se funda en la descripción del sexo documental de la persona referida, pero con el tiempo se ha ido deformando hasta llegar a lo que tenemos hoy, donde la persona pasa a ser: “una femenina”, “un femenino” o “un masculino”.

No se recomienda:	Se recomienda:
“En la noche de ayer concurre a la Unidad Especializada en Violencia Doméstica una femenina A.D.B., uruguaya de 56 años.”	En la noche de ayer concurre a la Unidad Especializada en Violencia Doméstica A.D.B., uruguaya de 56 años.
“Ocurrido en la tarde del jueves próximo a la hora 14.00, en la intersección de calles Paysandú y Uruguay protagonizado por el automóvil Fiat, que circulaba por Paysandú en sentido ESTE, guiado por el masculino J.C.F., uruguayo de 38 años.”	Ocurrido en la tarde del jueves próximo a la hora 14.00, en la intersección de calles Paysandú y Uruguay protagonizado por el automóvil Fiat, que circulaba por Paysandú en sentido ESTE, guiado por J.C.F., uruguayo de 38 años.

En ambos casos podemos ver lo redundante del uso de las expresiones “una femenina” y “el masculino” cuando luego se utilizará el gentilicio: “uruguaya” “uruguayo”, lo cual deja establecido que se trata de una mujer y un varón respectivamente.

Uso de la expresión “Fuerza hombre”

No se recomienda:	Se recomienda:
Para realizar el operativo contamos con una fuerza hombre de cien policías, setenta masculinos y treinta femeninos.	Para realizar el operativo contamos con una fuerza efectiva de cien policías, treinta mujeres y setenta hombres.

Expresiones del tipo “fuerza hombre” refuerzan la idea de que la Policía sólo está conformada por varones y suman al estereotipo masculino de “sexo fuerte” al expresar que la “fuerza” es “hombre”. Más allá de que se realicen aclaraciones del tipo “setenta masculinos y treinta femeninos”, la imagen que se genera desde el inicio es masculinista. Recordemos además que como se explica en el apartado anterior, no recomendamos el uso de “femeninos” y “masculinos” como sustituto de “hombres” y “mujeres”.

Comunicaciones sobre violencia doméstica y de género

No se recomienda:	Se recomienda:
<i>“El día jueves pasado, en horas de la tarde, denunció una joven de 26 años, que desde días atrás, era molestada por un hombre, con el cual había mantenido una relación amorosa. En mérito a ello, fue averiguado el denunciado, de 22 años, y enterada de todo lo actuado la Justicia competente, que dispuso luego de las instancias correspondientes, el procesamiento sin prisión de M. F. M., poseedor de antecedentes penales, imputado de “Un delito de violencia privada (Art. 288 del C.P.)”, imponiéndole medidas sustitutivas.”</i>	El día jueves pasado, en horas de la tarde, una mujer de 26 años denuncia que desde días atrás era amenazada por un hombre, con el cual había mantenido una relación amorosa. En mérito a ello, fue averiguado el denunciado, de 22 años, y enterada de todo lo actuado la Justicia competente, que dispuso luego de las instancias correspondientes, el procesamiento sin prisión de M. F. M., poseedor de antecedentes penales, imputado de “Un delito de violencia privada (Art. 288 del C.P.)”, imponiéndole medidas sustitutivas.

En este tipo de comunicados debemos cuidar muy bien los términos y la forma de tratamiento que otorgamos a cada una de las partes. Cuando en este texto nos referimos a la víctima, desde el inicio la posicionamos en un lugar determinado. Al adjetivarla como “la joven” (de 26 años) aunque es mayor que el denunciado a quien no se le llama de esa forma, colaboramos con el estereotipo que infantiliza a las mujeres, sobre todo cuando son incorporadas al discurso desde ese lugar, diferente al que se posiciona al varón, en este caso: “el hombre con quien había mantenido una relación amorosa” (de 22 años).

Otro punto a destacar es el uso del término “molestada”, independientemente de que esa haya sido la expresión utilizada por la denunciante, cuando comunicamos un hecho de violencia doméstica o de género, no debería quedar la idea de que el agresor “molesta” a la víctima porque desde el discurso estamos colaborando a quitarle gravedad al hecho.

No se recomienda:	Se recomienda:
<p><i>“En la tarde de ayer, la femenina A. C. L. S., uruguaya de 17 años, la cual está cursando un embarazo de 26 semanas fue agredida mediante un empujón debido a una discusión con su concubino J. M. G. R., uruguayo de 27. Traslada la femenina al Hospital Local y vista por el facultativo de guardia le diagnostico “gestante 26 semanas, victima de violencia doméstica, queda en observación para valoración con ginecólogo”. Enterada la Magistrada de turno dispuso: “elear antecedentes, brindarle prestación de garantías a la víctima”.</i></p>	<p>En la tarde de ayer A. C. L. S. uruguaya de 17 años, embarazada de 26 semanas, denuncia que fue víctima de violencia doméstica por parte de su concubino, J. M. G. R., uruguayo de 27 años, quien la agrede físicamente mediante un empujón. Traslada al Hospital Local se le diagnosticó “gestante 26 semanas, víctima de violencia doméstica, queda en observación para valoración con ginecólogo”. Enterada la Magistrada de turno dispuso: “elear antecedentes, brindarle prestación de garantías a la víctima.</p>

Este es otro ejemplo de trato diferencial donde ella no es la denunciante sino “la femenina” (no se la reconoce como víctima que toma la decisión de denunciar), ni está embarazada sino que “cursa un embarazo” (expresión que laxa o suaviza la condición de embarazada). Tal como está redactado parece que no estuviera hablando de una persona sujeta de derechos que actúa, y se mitiga el hecho de que fue agredida estando embarazada. Otro elemento preocupante es que desde la redacción se justifica la agresión diciendo que *“fue agredida mediante un*

empujón debido a una discusión con su concubino". Este tipo de términos genera la duda de si ella es responsable por la agresión al haber discutido y deja la idea de que una discusión justifica una agresión física.

Podemos agregar también que en lo complejo del armado de la frase, el responsable de la agresión recién aparece al final, lo que invisibiliza su imagen como agresor, a tal punto que el comunicado en ningún momento dice que él la haya agredido. Sabemos que la víctima fue agredida durante una discusión, pero no queda claro si la agresión provino de la persona con la cual discutía.

La identidad trans en los comunicados de prensa:

Si se presenta una persona trans cuyos documentos no han sido adecuados a su identidad sexual y de género, ¿cómo determinaremos si se trata de una femenina o de un masculino? No queda claro en esta instancia si la observación de la apariencia adquirida es lo que determinará la nominación "femenina" o "masculino", o si lo hará el documento de la persona.

Esto también nos enfrenta a otro desafío, ¿qué identidad vamos a priorizar para la prensa, la que manifiesta la persona o la que está documentada?

Recomendaciones según un criterio inclusivo:

Cuando referimos a un varón o mujer trans, primero debemos reflexionar qué datos son relevantes para la prensa, ya que es posible que en la mayoría de los casos no sea necesario explicitar la condición trans de la persona, así como tampoco el nombre que figura en el documento, sobre todo cuando éste no corresponde con su identidad de género.

Si consideramos importante explicitar su condición, (como en los casos donde la persona fue víctima de una agresión transfóbica), debemos tener en cuenta:

En relación a la identidad:

Forma no inclusiva:	Forma inclusiva:
Hombre vestido de mujer	Mujer trans
Mujer vestida de hombre	Hombre trans

Tampoco recomendamos el uso de la expresión "chica trans", ya que en algunos contextos, el término "chica" puede tener una connotación peyorativa o de subvaloración.

En relación al nombre¹³ (cuando éste no ha sido modificado en los documentos):

Si se trata de:	Forma no inclusiva (transfóbica):	Forma inclusiva:
Mujer trans	Juan Pérez alias: Marta	Marta Pérez (Juan Pérez a los efectos del registro civil)
Hombre trans	María Rodríguez alias: Pedro	Pedro Rodríguez (María Rodríguez a los efectos del registro civil)

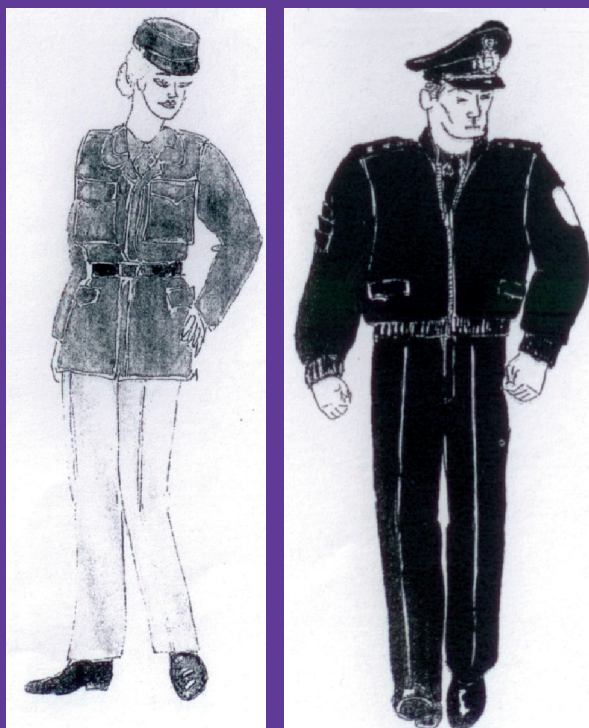
Por supuesto que aquí no agotamos las limitaciones del lenguaje en la materia, simplemente se pretende hacer un acercamiento a la temática que pueda profundizarse en futuros trabajos donde se contemplen otras realidades de la diversidad sexual.

Uso de imágenes

Más allá del discurso escrito, el uso de imágenes también colabora profundamente en los estereotipos que transmitimos, sobre todo porque éstas no suelen evaluarse con el mismo detalle. Al momento de considerarlas desde una perspectiva no sexista debemos atender a varios elementos: la frecuencia con la que aparecen varones y mujeres, las tareas que desarrollan, la posición en la que se ubican (más o menos destacada), las posturas que toman, la vestimenta que utilizan, entre otras. Si bien no podemos controlar todos estos elementos siempre, cuando existe planificación en el diseño de una web, una publicidad, etc., podemos controlar la forma en que se presentan las imágenes, y sobre todo, el mensaje que finalmente estaremos transmitiendo.

¹³ Recordemos que sólo debemos informar el nombre que figure en el documento cuando sea estrictamente necesario, de lo contrario estaríamos desconociendo el derecho a la identidad de género.

Por ejemplo, podemos observar en la siguiente imagen algunos de estos elementos:



Estos dibujos fueron tomados de la reglamentación en materia de uniformes de la Policía Nacional¹⁴. Aquí puede verse claramente la diferencia en cuanto a las posturas que se les dio a ambas figuras. Estas imágenes son una clara muestra de cómo el estereotipo que tenemos en mente puede traducirse en cualquier actividad que realicemos. En el caso de la figura de mujer ésta parece estar posando, con su mano en la cadera y una postura que resalta sus curvas, podría ser una agente de policía o una mujer probándose ropa en una tienda mientras verifica que ésta le ajuste adecuadamente.

¹⁴ Decreto 557/92 "Reglamento de uniformes de la Policía Nacional" Montevideo, 17 de noviembre de 1992.

En el caso del varón vemos una postura recia, seria, con grandes hombros que nos dan la idea de persona fuerte, y puños cerrados en pose de lucha. Este sí parece acercarse más al modelo de defensor de la justicia, alguien fuerte en quien podemos apoyarnos.

Este tipo de estereotipos en relación a varones y mujeres colaboran a cristalizar la idea de sexo fuerte-sexo débil por lo cual desaconsejamos su uso.



En el caso de esta fotografía nuevamente podemos hacer hincapié en el tema de las posturas. Si bien celebramos que en una publicidad se incluya la presencia de varones y mujeres, hay algunos detalles que cuando se combinan ambas presencias debemos cuidar para no reforzar estereotipos. En esta imagen la mujer aparece por delante del varón y esto puede leerse de diferentes formas: podemos decir que su figura es preponderante porque aparece al frente, pero también las posturas podrían indicar protección por parte del varón hacia la mujer: “cuida su espalda”, esto se refuerza por las diferencias de altura que es uno de los elementos que primero llamará nuestra atención. Visualmente se alimenta la idea de “fortaleza vs fragilidad”.

En cuanto a las expresiones faciales, el varón aparece con gesto serio y la mujer con un esbozo de sonrisa, y aunque por separado ambas son expresiones válidas para un folleto, cuando se combinan llevan indefectiblemente a la comparación: “seriedad vs simpatía”, lo cual en el caso de la seguridad ciudadana genera imágenes que pueden resultar en mensajes del tipo: “las mujeres brindan calidez a la fuerza policial y los varones la seriedad que el trabajo requiere”. Estos elementos refuerzan los clásicos estereotipos de género.

En relación al fondo de la imagen, lo que más destaca es el pabellón nacional con el sol perfectamente centrado sobre la cabeza del varón “coronándolo”, otorgando desde lo simbólico un valor diferencial a cada una de las partes.



Esta fotografía representa un excelente ejemplo de cómo con un adecuado uso de los recursos visuales puede planificarse un mensaje positivo en relación a la visibilización de las mujeres en la fuerza policial. Si bien no se manipula la realidad fotografiada agregando más mujeres de las que realmente estaban presentes, el ángulo que se elige para tomar la fotografía y la persona que se toma como referencia colabora en la transmisión del mensaje.

Si lo analizamos con detenimiento podremos ver que aunque solemos focalizar de izquierda a derecha por el hábito de la lectura, en esta fotografía el recurso de acercamiento que se utiliza desde la derecha nos lleva a que automáticamente sea el primer ángulo que observemos. El hecho de fotografiar una fila a su vez permite elegir dónde la comenzamos, lo cual en este caso seguramente no se dejó al azar. Comenzar la imagen con dos mujeres genera un claro mensaje en relación a su participación en la policía, restándole fuerza al hecho de que sean sólo 4 en un total de 22 personas que figuran en la foto.

Lo que podríamos agregar en cuanto a elementos a mejorar en este caso es el hecho de que las dos mujeres que inician la fila parecen estar separadas y retrasadas en relación al tercer sujeto de la fila, lo cual lo vuelve a éste centro de atención. Pero este elemento si bien desdibuja la diversidad en relación a género, aporta al mensaje en diversidad étnico racial, ya que su tono de piel resalta en relación al resto. Podemos decir que en esta fotografía se incorporan varios elementos que hacen a un uso inclusivo del lenguaje desde lo visual.

GLOSARIO

Profesiones y ocupaciones en su doble forma¹⁵

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Abogada	Abogado	Apicultora	Apicultor
Académica	Académico	Aprendiza	Aprendiz
Actriz	Actor	Aradora	Arador
Actuaria	Actuario	Árbitra	Árbitro
Administradora	Administrador	Aritmética	Aritmético
Aduanera	Aduanero	Arpera	Arpero
Aeromoza	Aeromozo	Arqueóloga	Arqueólogo
Agricultora	Agricultor	Arquitecta	Arquitecto
Agrimensora	Agrimensor	Artesana	Artesano
Agrónoma	Agrónomo	Artillera	Artillero
Albañila/Albañil	Albañil	Artróloga	Artrólogo
Alcaldesa	Alcalde	Arzobispa	Arzobispo
Alférez	Alférez	Aseguradora	Asegurador
Almacenera	Almacenero	Asesora	Asesor
Anestesióloga	Anestesiólogo	Asistenta	Asistente
Animadora	Animador	Astrofísica	Astrofísico
Anticuaría	Anticuario	Astróloga	Astrólogo
Antropóloga	Antropólogo	Astrónoma	Astrónomo

¹⁵ Para la elaboración de este listado se seleccionaron términos que figuran en: Lledó Cunill, E. (2006): "En femenino y en masculino. Profesiones de la A a la Z" Editado por Instituto de la Mujer, Madrid. Disponible en: http://www.unavarra.es/digitalAssets/140/140206_Las-profesiones-A-Z.pdf Recuperado: 26/07/14, y en: Bengoechea, M.: "Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género", documento on line disponible en: <http://bizkaia.net/home2/Archivos/DPT01/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Gu%C3%ADa%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf> Recuperado: 26/07/14. Se suman además términos que no figuraban en estas publicaciones los cuales aparecen con el signo: #. Los nombres de cargos policiales o militares que nuestra legislación no reconoce en su versión femenina figuran con el signo: *.

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Auditora	Auditor	Boxeadora	Boxeador
Autora	Autor	Bromatóloga	Bromatólogo
Aviadora	Aviador	Cabo	Cabo
Avicultora	Avicultor	Cacica	Cacique
Azafata	Azafato	Cadete	Cadete
Bachillera	Bachiller	Cajera	Cajero
Bailarina	Bailarín	Calígrafa	Calígrafo
Banquera	Banquero	Camarera	Camarero
Barbera	Barbero	Camarógrafa	Camarógrafo
Barwoman#	Barman#	Camillera	Camillero
Barrendera	Barrendero	Camionera	Camionero
Bedela	Bedel	Campesina	Campesino
Bibliotecóloga	Bibliotecólogo	Cancillera/ Canciller	Canciller
Biofísica	Biofísico	Candidata	Candidato
Biógrafa	Biógrafo	Cantautora	Cantautor
Bióloga	Biólogo	Cantinera	Cantinerero
Bioquímica	Bioquímico	Capataza	Capataz
Bombrera*	Bombero	Capellana	Capellán
Botánica	Botánico	Capitana*	Capitán
Boticaria	Boticario	Carabinera	Carabinero

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Carcelera	Carcelero	Cobradora	Cobrador
Cardiocirujana	Cardiocirujano	Cocinera	Cocinero
Cardióloga	Cardiólogo	Comadrona	Comadrón
Carnicera	Carnicero	Comandanta*/ Comandante	Comandante
Carpintera	Carpintero	Comedianta/ Comediante	Comediante
Casera	Casero	Comercianta/ Comerciante	Comerciante
Catedrática	Catedrático	Cómica	Cómico
Caudilla	Caudillo	Comisaria*	Comisario
Cazadora	Cazador	Comunicadora	Comunicador
Celadora	Celador	Concejala/ Concejal	Concejal
Cerrajera	Cerrajero	Conductora	Conductora
Cervecera	Cervecerero	Conferencianta/ Conferenciante	Conferenciante
Chatarrera	Chatarrero	Conserja/ Conserje	Conserje
Chef	Chef	Constructora	Constructor
Chocolatera	Chocolatero	Cónsul	Cónsul
Cibernauta	Cibernauta	Consultora	Consultor
Científica	Científico	Contadora	Contador
Cirujana	Cirujano	Contraalmirante	Contraalmirante
Clériga	Clérigo		
Climatóloga	Climatólogo		

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Contramaestre	Contramaestre	Delegada	Delegado
Copilota/ Copiloto	Copiloto	Demógrafa	Demógrafo
Coreógrafa	Coreógrafo	Dentista	Dentista
Coronela*/ Coronel	Coronel	Depiladora	Depilador
Corredora	Corredor	Deportista	Deportista
Corresponsal	Corresponsal	Dermatóloga	Dermatólogo
Cosmetóloga	Cosmetólogo	Detectiva*/ Detective	Detective
Cosmógrafa	Cosmógrafo	Diácona/ Diaconisa	Diácono
Cosmóloga	Cosmólogo	Dialectóloga	Dialectólogo
Criadora	Criador	Dibujanta/ Dibujante	Dibujante
Criminóloga	Criminólogo	Dignataria	Dignatario
Criptógrafa	Criptógrafo	Diplomática	Diplomático
Crítica	Crítico	Diputada	Diputado
Cronista	Cronista	Directiva	Directivo
Cuidadora	Cuidador	Directora	Director
Dactilógrafa	Dactilógrafo	Dirigenta/ Dirigente	Dirigente
Decana	Decano	Diseñadora	Diseñador
Decoradora	Decorador	Docente	Docente
Defensora	Defensor	Doctora	Doctor

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Doctoranda	Doctorando	Endocrinóloga	Endocrinólogo
Domadora	Domador	Enfermera	Enfermero
Doméstica	Doméstico	Enóloga	Enólogo
Doula#	Doulo#	Entomóloga	Entomólogo
Economista	Economista	Entrenadora	Entrenador
Ecónoma	Ecónomo	Entrevistadora	Entrevistador
Edila/Edil	Edil	Epidemióloga	Epidemiólogo
Editora	Editor	Escenógrafa	Escenógrafo
Educadora	Educador	Escribana	Escribano
Ejecutiva	Ejecutivo	Escritora	Escritor
Electricista	Electricista	Escudera	Escudero
Electromecánica	Electromecánico	Escultora	Escultor
Electrotécnica	Electrotécnico	Espía	Espía
Embajadora	Embajador	Esquiadora	Esquilador
Embrióloga	Embriólogo	Estadista	Estadista
Emérita	Emérito	Estadística	Estadístico
Empleada	Empleado	Estanciera	Estanciero
Empresaria	Empresario	Esteticista	Esteticista
Encargada	Encargado	Estilista	Estilista
Encuestadora	Encuestador	Estudiante/ Estudiante	Estudiante

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Etimóloga	Etimólogo	Fiscal/Fiscal	Fiscal
Etióloga	Etiólogo	Fisiatra	Fisiatra
Etnolingüista	Etnolingüista	Física	Físico
Etnóloga	Etnólogo	Fisióloga	Fisiólogo
Etóloga	Etólogo	Fisionomista	Fisionomista
Evaluada	Evaluador	Fisioterapeuta	Fisioterapeuta
Examinadora	Examinador	Florista	Florista
Exploradora	Explorador	Foniatra	Foniatra
Fabricanta/ Fabricante	Fabricante	Fontanera	Fontanero
Facultativa	Facultativo	Forense	Forense
Farmacéutica	Farmacéutico	Fotógrafa	Fotógrafo
Ferianta/ Feriante	Feriante	Fruticultora	Fruticultor
Ferretera	Ferretero	Funcionaria	Funcionario
Feroviaria	Feroviario	Futbolista	Futbolista
Fiambrera	Fiambrero	Ganadera	Ganadero
Filatélica	Filatético	Gastroenteró- loga	Gastroenteró- logo
Filóloga	Filólogo	Gendarme	Gendarme
Filósofa	Filósofo	General*/ General	General
Financiera	Financiero	Genetista	Genetista
		Geofísica	Geofísico

Femenino	Masculino
Geógrafa	Geógrafo
Geóloga	Geólogo
Gerenta/ Gerente	Gerente
Geriatra	Geriatra
Gerontóloga	Gerontólogo
Gestora	Gestor
Gimnasta	Gimnasta
Ginecóloga	Ginecólogo
Gobernadora	Gobernador
Gondolera	Gondolero
Grafóloga	Grafólogo
Gramática	Gramático
Granadera*	Granadero
Granjera	Granjero
Guarda	Guarda
Guardaesaldas	Guardaesaldas
Guardia	Guardia
Guía	Guía
Guionista	Guionista
Guitarrista	Guitarrista

Femenino	Masculino
Heladera	Heladero
Hematóloga	Hematólogo
Heroína	Héroe
Herrera	Herrero
Históloga	Histólogo
Historiadora	Historiador
Historiógrafa	Historiógrafo
Homeópata	Homeópata
Horticultora	Horticultor
Hotelera	Hotelero
Humorista	Humorista
Ilustradora	Ilustrador
Imitadora	Imitador
Importadora	Importador
Informática	Informático
Ingeniera	Ingeniero
Inspectora	Inspector
Intendenta	Intendente
Interiorista	Interiorista
Intérprete	Intérprete
Inventora	Inventor

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Investigadora	Investigador	Lideresa/Lider	Líder
Jardinera	Jardinero	Limpiadora	Limpiador
Jefa	Jefe	Lingüista	Lingüista
Jerarca	Jerarca	Locutora	Locutor
Jineta	Jinete	Luchadora	Luchador
Jockey	Jockey	Maestra	Maestro
Jornalera	Jornalero	Magistrada	Magistrado
Joyera	Joyero	Maga	Mago
Jueza/Juez	Juez	Manager	Manager
Jurada	Jurado	Mandataria	Mandatario
Jurista	Jurista	Manicura	Manicuro
Labradora	Labrador	Maquilladora	Maquillador
Lancera	Lancero	Maquinista	Maquinista
Lavandera	Lavandero	Marinera	Marinero
Legisladora	Legislador	Marina	Marino
Leñadora	Leñador	Mariscala	Mariscal
Letrada	Letrado	Marroquinera	Marroquiner
Lexicógrafa	Lexicógrafo	Masajista	Masajista
Librera	Librero	Matemática	Matemático
Licenciada	Licenciado	Mayordoma	Mayordomo

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Mecánica	Mecánico	Monitora	Monitor
Mecanógrafa	Mecanógrafo	Monja	Monje
Médica	Médico	Monologuista	Monologuista
Mensajera	Mensajero	Moza	Mozo
Mentora	Mentor	Muralista	Muralista
Mesera	Mesero	Museógrafa	Museógrafo
Metalúrgica	Metalúrgico	Música	Músico
Meteoróloga	Meteorólogo	Nadadora	Nadador
Microbióloga	Microbiólogo	Narradora	Narrador
Miembra/ Miembro	Miembro	Naveganta/ Navegante	Navegante
Miliciana	Miliciano	Nefróloga	Nefrólogo
Militar	Militar	Neonatóloga	Neonatólogo
Mimo	Mimo	Neumóloga	Neumólogo
Minera	Minero	Neurocirujana	Neurocirujano
Ministra	Ministro	Neuróloga	Neurólogo
Misionera	Misionero	Niñera	Niñero
Modelo	Modelo	Notaria	Notario
Modista	Modista/ Modisto	Novelista	Novelista
Monaguilla	Monaguillo	Novicia	Novicio
Monarca	Monarca	Intérprete	Intérprete
		Inventora	Inventor

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Numeróloga	Numerólogo	Paleontóloga	Paleontólogo
Nuncia	Nuncio	Panadera	Panadero
Nutricionista	Nutricionista	Papisa	Papa
Obispa	Obispo	Paparazzi	Paparazzi
Obrera	Obrero	Paracaidista	Paracaidista
Obstetra	Obstetra	Parasitóloga	Parasitólogo
Oceanógrafa	Oceanógrafo	Parlamentaria	Parlamentario
Oculista	Oculista	Párroca	Párroco
Odontóloga	Odontólogo	Partera	Partero
Oficiala* / Oficial	Oficial	Pasante	Pasante
Oficinista	Oficinista	Pastelera	Pastelero
Oftalmóloga	Oftalmólogo	Pastora	Pastor
Oncóloga	Oncólogo	Payasa	Payaso
Operadora	Operador	Pedagoga	Pedagogo
Operaria	Operario	Pediatra	Pediatra
Óptica	Óptico	Pedicura	Pedícuru
Oradora	Orador	Peinadora	Peinador
Orientadora	Orientador	Peluquera	Peluquero
Ortopédica	Ortopédico	Penalista	Penalista
Osteópata	Osteópata	Peona/Peón	Peón

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Periodista	Periodista	Procera/ Prócer	Prócer
Perita	Perito	Productora	Productor
Pescadora	Pescador	Profesora/ Profa.	Profesor/Prof.
Petrolera	Petrolero	Programadora	Programador
Pianista	Pianista	Promotora	Promotor
Piloto	Piloto	Prostituta	Prostituto
Pintora	Pintor	Proveedora	Proveedor
Pirotécnica	Pirotécnico	Psicoanalista	Psicoanalista
Planificadora	Planificador	Psicóloga	Psicólogo
Plomera	Plomero	Psicomotricista#	Psicomotricista#
Podóloga	Podólogo	Psicopedagoga	Psicopedagogo
Poeta/Poetisa	Poeta	Psicoterapeuta	Psicoterapeuta
Policía	Policía	Psiquiatra	Psiquiatra
Polígrafa	Polígrafo	Publicista	Publicista
Política	Político	Química	Químico
Politóloga	Politólogo	Quinesióloga	Quinesiólogo
Portavoz	Portavoz	Quintera	Quintero
Portera	Portero	Quiosquera	Quiosquero
Predicadora	Predicador	Quiropráctica	Quiropráctico
Presentadora	Presentador	Rabina	Rabino
Presidenta	Presidente	Radarista	Radarista

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Radio operadora	Radio operador	Secretaria	Secretario
Radióloga	Radiólogo	Semióloga	Semiólogo
Ranchera	Ranchero	Senadora	Senador
Recepcionista	Recepcionista	Serena	Sereno
Rectora	Rector	Serigrafista	Serigrafista
Regenta/ Regente	Regente	Sexóloga	Sexólogo
Relatora	Relator	Sicaria	Sicario
Religiosa	Religioso	Signataria	Signatario
Relojera	Relojero	Síndica	Síndico
Reportera	Reportero	Sismóloga	Sismólogo
Repostera	Repostero	Socióloga	Sociólogo
Representanta/ Representante	Representante	Socorrista	Socorrista
Restauradora	Restaurador	Soldado	Soldado
Reumatóloga	Reumatólogo	Subalterna*	Subalterno
Reverenda	Reverendo	Subastadora	Subastador
Sacerdotisa/ Sacerdote	Sacerdote	Subinspector tadora*	Subinspector
Sanitaria	Sanitario	Submarinista	Submarinista
Sargenta*/ Sargento	Sargento	Suboficial*/ Suboficial	Suboficial
Sastra/ Sastresa	Sastre	Subteniente*/ Subteniente	Subteniente
		Supervisora	Supervisor

Femenino	Masculino
Talabartera	Talabartero
Taladora	Talador
Talladora	Tallador
Tamborilera	Tamborilero
Tanguera	Tanguero
Tapicera	Tapicero
Taquígrafa	Taquígrafo
Tasadora	Tasador
Taxidermista	Taxidermista
Taxista	Taxista
Técnica	Técnico
Telegrafista	Telegrafista
Telonera	Telonero
Tenienta*/ Teniente	Teniente
Teóloga	Teólogo
Terapeuta	Terapeuta
Tesorera	Tesorero
Timonela/ Timonel	Timonel
Tiradora	Tirador
Topógrafa	Topógrafo
Torera	Torero

Femenino	Masculino
Tornera	Tornero
Toxicóloga	Toxicólogo
Trabajadora	Trabajador
Traductora	Traductor
Transportista	Transportista
Traumatóloga	Traumatólogo
Tripulanta/ Tripulante	Tripulante
Trompetista	Trompetista
Tutora	Tutor
Ufóloga	Ufólogo
Uróloga	Urólogo
Utilera	Utilero
Vacunadora	Vacunador
Vaquera	Vaquero
Veedora	Veedor
Vendedora	Vendedor
Verdulera	Verdulero
Veterinaria	Veterinario
Vexilóloga	Vexicólogo
Viajanta/ Viajante	Viajante
Vicaria	Vicario
Vicepresidenta	Vicepresidente

Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Vidriera	Vidriero	Vitralera	Vitralero
Vigía	Vigía	Vocalista	Vocalista
Vigilanta/ Vigilante	Vigilante	Vocera	Vocero
Violinista	Violinista	Vulcanóloga	Vulcanólogo
Viróloga	Virólogo	Xilofonista	Xilofonista
Visitadora	Visitador	Yesera	Yesero
Vitivinicultora	Vitivinicultor	Zapatera	Zapatero
		Zoóloga	Zoólogo

Guías y sitios web

- Bengoechea, M. : “Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género” , documento on line disponible en: <http://bizkaia.net/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Gu%C3%ADa%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf> Recuperado: 26/07/14.
- “Guía de Lenguaje Inclusivo. Congreso de Intendentes. Comisión Interdepartamental de Género. República oriental del Uruguay”. Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21489/1/6guia_lenguaje_inclusivo_imm.pdf Recuperado 2/07/14.
- “Guía para el Diseño de un Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género” Programa de Gestión de Calidad con Equidad / INMUJERES. Pág. 21. Disponible en: [http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/12003/1/guia_disenodiagnostico_digital/20\(1\).pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/12003/1/guia_disenodiagnostico_digital/20(1).pdf) Recuperado: 10/8/2014.
- Lledó Cunill, E. (2006): “En femenino y en masculino. Profesiones de la A a la Z” Editado por Instituto de la Mujer, Madrid. Disponible en: http://www.unavarra.es/digitalAssets/140/140206_Las-profesiones-A-Z.pdf Recuperado: 26/07/14.
- Esmurdoc Castellanos, E. (2011) “Manual de estilo igualitario en el lenguaje jurídico” 1ª Edición. Poder Judicial, Comisión para la equidad de género del poder Judicial, Santo Domingo. Disponible en: http://www.observatoriojusticiaygenero.gob.do/documentos/PDF/buenas_practicas/DBP_Manual_de_estilo_gualitario.pdf Recuperado: 1 /08/14.
- “Manual para la utilización no sexista del lenguaje en el Servicio de Policía Local” Disponible en: http://eucatcons.uab.cat/images/genero_leguaje/PoliciaLenguaje-no-sexista.pdf Recuperado: 28/05/14.
- “Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista. T-incluye.org” Disponible en: http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/recopilatorio_lenguajenosexista.pdf Recuperado: 26/07/14.

BIBLIOGRAFÍA

- Austin, J. (1955): "Cómo hacer cosas con palabras". Edición electrónica recuperado el 10 de octubre de 2012 en: <http://www.philosophia.cl/biblioteca/austin/C%F3mo%20hacer%20cosas%20con%20palabras.pdf>
- Barrios, G. (2009) Etnicidad y Lenguaje. La aculturación sociolingüística de los inmigrantes italianos en Montevideo. Montevideo, UDELAR.
- Bourdieu, P. (2001) "¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos". Madrid, Akal.
- Butler, J. (2009) "Lenguaje, poder e identidad" Madrid, Editorial Síntesis.
- Butler, J. (2007): "El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad", Ediciones Paidós Ibérica S.A., Barcelona.
- Butler, J.: (2006): "Deshacer el género", Ediciones Paidós Ibérica S.A., Barcelona.
- Butler, J.: (2002): "Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo", Editorial Paidós, Bs. As.
- "Calidad con Equidad de Género. Empresas inclusivas: una estrategia ganar-ganar". Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/14310/1/resumen_ejecutivo_cal_con_equidad21112011.pdf
- Fairclough, N. y R. Wodak (2005): Análisis crítico del discurso. En: T. Van Dijk (comp.) El discurso como interacción social. Barcelona, Gedisa. Pp 367-404.
- Fairclough, N. (1995) Introducción. En Critical discourse analysis. The critical study of language. London: Longman (pp. 1-22). Traducido por Federico Navarro.
- Lledó Cunill, E. (Coord.) (2004): "De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª Edición del DRAE" Instituto de la Mujer, Madrid. Recuperado: 19/9/14. Disponible en: <http://www.mujerpalabra.net/pensamiento/lenguaje/eulalialledocunill/2004DeMujeresyDiccionariosEvolucionFemenino.pdf>
- Lerner, G. (1990): "La creación del Patriarcado", Ed. Crítica, Barcelona.
- Marquez, J.(1997): "Varón y Patriarcado" En: Valdez, T., Olavarría, J.(eds.) "Masculinidad/es. Poder y Crisis", Ediciones de las mujeres nº 24, Santiago.
- Narva de Arnoux, E.(2000): "La Glotopolítica: transformaciones de un

campo disciplinario” En: Lenguajes, teorías y prácticas. Publicado en la Ciudad de Buenos Aires, Instituto Superior del Profesorado “Joaquín V. Sánchez”.

• Narva de Arnoux, E.(2009-2010): “Identidades nacionales y regionales: en torno a la legislación lingüística.” (Argentina 2009; Paraguay 2010)

• “Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos” Pág. 59, recuperado el 25 de mayo de 2014 en:
http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/594/1/pub_primerplan.pdf

• Van Dijk, T. (1996) “Estructuras y funciones del discurso” Edición electrónica recuperado el 11 de octubre de 2012 en: <http://www.discursos.org/oldbooks/Teun%20A%20van%20Dijk%20-%20Las%20Estructuras%20y%20Funciones%20del%20Discurso.pdf>

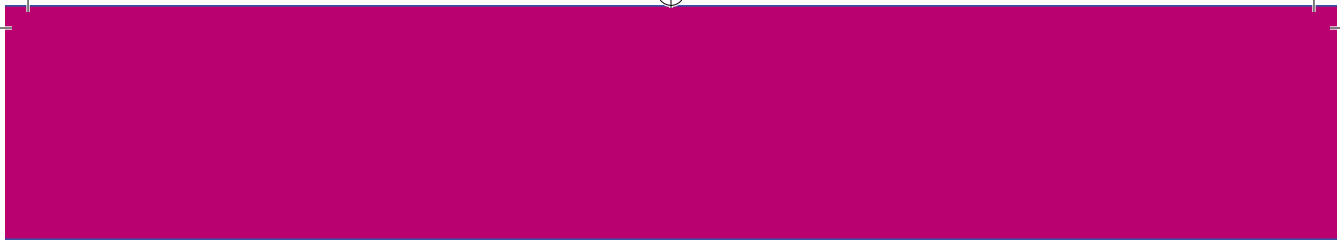
• Van Dijk, T. (2002): “El análisis crítico del discurso y el pensamiento social”, Athenea Digital, núm. 1: 18-24 (primavera)

• Van Dijk, T. (2003): “Ideología y discurso.” Ariel, Barcelona.

• Voloshinov, V. (2009) “El Marxismo y la filosofía del lenguaje” Ediciones Godot, Buenos Aires.

• Voz y Vos. Agencia de Comunicación por la Infancia y la Adolescencia, UNICEF y Universidad Católica del Uruguay (2012): “Guía: Periodismo de calidad para la cobertura y promoción de los derechos de niños, niñas y adolescentes”. Disponible en: http://www.redandi.org/sites/default/files/guia_periodismo_web_0.pdf

• Wodak, R. (2000): “¿La Sociolingüística necesita una historia social? Nuevas perspectivas en el análisis crítico del discurso.” Revista Iberoamericana de Discurso y Sociedad. Vol 2 (3) 123-147.







ISBN: 978-9974-8466-7-8

