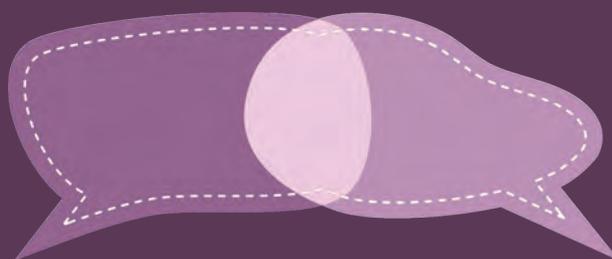


Mi libro de lenguaje inclusivo.

Guía para la implementación del lenguaje inclusivo en OSE.



Obras Sanitarias del Estado



Observatorio de
género de OSE

www.ose.com.uy



Las lenguas no se limitan a ser un simple espejo que nos devuelve la realidad de nuestro rostro: como cualquier otro modelo idealizado, como cualquier otra invención cultural, las lenguas pueden llevarnos a conformar nuestra percepción del mundo e incluso a que nuestra actuación se oriente de determinada manera.

María Luisa Calero

Introducción.

La presente guía apunta a brindar herramientas prácticas para la implementación y uso del lenguaje inclusivo y no sexista. De tal forma, no buscará ahondar en discusiones teóricas ni conceptuales sobre las virtudes o no de su uso, ni reeditar polémicas del orden de las ciencias lingüísticas, tales como la tendencia a la “economización de la lengua”, y otras posibles en torno al tema. En tal sentido apunta a ser una apuesta a modificar prácticas de comunicación institucionales, tanto internas como al conjunto de la población, que refuercen acciones de equidad entre varones y mujeres.



La presente guía apunta a brindar herramientas prácticas para la implementación y uso del lenguaje inclusivo y no sexista. De tal forma, no buscará ahondar en discusiones teóricas ni conceptuales sobre las virtudes o no de su uso, ni reeditar polémicas del orden de las ciencias lingüísticas, tales como la tendencia a la “economización de la lengua”, y otras posibles en torno al tema. En tal sentido apunta a ser una apuesta a modificar prácticas de comunicación institucionales, tanto internas como al conjunto de la población, que refuercen acciones de equidad entre varones y mujeres.

Esta publicación se enmarca en la Resolución del Directorio N° 247/10 de fecha 4/II/2010, donde se resuelve adoptar una política del uso del **LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO** en la redacción de todos los documentos de trabajo del Organismo y a redactar una GUIA donde se expongan los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación por razón de sexo en el lenguaje.

EL objetivo de elaborar esta GUIA, además de diseñar una herramienta clara y precisa en el que se expongan los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje, está orientado a contribuir con la necesidad de modificar nuestro modo de hablar y escribir con el fin de visibilizar, respetar y reconocer lo que mujeres y hombres han aportado y aportan a nuestra sociedad.

Aunque nos pueda llegar a costar asumirlo, una de las manifestaciones más notables de la desigualdad entre varones y mujeres es la ocultación de la mujer en el Lenguaje.

¿A qué se atribuye esta ocultación?

Esto se ha debido a la visión androcentrista y sexista que ha caracterizado la producción del conocimiento, el cual no se remite únicamente a la lingüística, sino que ha sido transversal a todos los campos disciplinares.

La utilización de un lenguaje inclusivo no es algo que se pueda hacer de un día para otro, para así cumplir con “lo políticamente correcto”; se trata de un proceso en el que reflexionar sobre la necesidad de un cambio profundo en las relaciones entre los géneros, ir adquiriendo herramientas e interiorizarlas poco a poco a través de la práctica, son algunas de las estrategias que tenemos a nuestro alcance.

Con la presente guía se pretende conseguir que se adquiriera un compromiso serio en la utilización de un lenguaje no excluyente ni discriminatorio, a partir de la premisa de que incorporarlo a nuestras formas comunicacionales cotidianas e institucionales es posible.

Marco normativo.

En los últimos años, los temas de género se han venido incorporando lentamente a la agenda pública, a la vez que también han comenzado a formar parte de las agendas de gobierno, siendo objeto de acciones concretas por parte de este.

A partir del año 2007, que se crea la Ley 18.104 para la Promoción de la Igualdad de Derechos

y Oportunidades entre varones y mujeres en la República Oriental del Uruguay, se declara de interés general las actividades orientadas a la promoción de la igualdad de derechos y oportunidades. De esa forma, es responsabilidad del Estado el diseño y la ejecución de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género.

El Decreto N° 184/07 del 15/IV/07, aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas Públicas hacia las mujeres, elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres.

OSE por su parte, cuenta también con su propio marco institucional a partir de la Creación del Observatorio de Género de OSE, R/D 500/08 del 18/IV/08., que está integrado por: un/a Representante de Directorio, un/a Representante de la Gerencia del Departamento de Recursos Humanos y un/a Representante de la F.F.O.S.E., con el cometido de la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en O.S.E., indicadores de género, segregación vertical, composición de la plantilla, etc. de forma de tomar conocimiento sobre oportunidades existentes para las funcionarias, políticas específicas de género, etc. coordinar sus actividades con el Instituto de la Mujer (I.N. MUJERES - MI.DE.S.).

A partir de esas coordinaciones con fecha 22/IX/08 esta Administración suscribió un Convenio con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Ministerio de Desarrollo Social, a través del Instituto Nacional de las Mujeres, junto con A.N.TEL., U.T.E., A.N.P., A.N.C.A.P., destinado a promover en la gestión organizacional de las Empresas Públicas la integración de la calidad con equidad de género, asociada a las competencias del personal, optimizándolas, con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones.

Para llevar adelante el Modelo de Calidad con Equidad de Género propuesto en el Convenio, se hizo necesario conformar un Comité de Trabajo de Calidad con Equidad, con el cometido del seguimiento del proceso (diagnóstico, plan, conformación de comité de denuncias), así como la planificación del procedimiento de implementación de la Calidad con Equidad en esta Administración.

Uno de sus cometidos fue la designación de una Comisión de Denuncias o "Comisión de Inequidades de Género", integrada por un grupo multidisciplinario encargada de la elaboración de los procedimientos para las recepciones de quejas y denuncias, de Inequidades de Género y de Acoso Sexual, como así la recepción de casos presentados por el funcionariado de OSE en el marco de las relaciones laborales en la Empresa.

Continuando con las actividades del Comité de Calidad con Equidad, se definen varias acciones tendientes a eliminar las brechas de género identificadas en el Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género realizado, detectándose como una de ellas, el lenguaje utilizado. Este lenguaje utilizado, de carácter masculino genérico, produce ambigüedades y confusiones que pueden dar lugar a la discriminación y a la ocultación de la mujer.

En ese sentido, la Administración con el propósito de adoptar medidas tendientes a la modificación de las mismas, aprobó la R/D N° 247/10 del 4/III/2010 donde se resuelve "adoptar una política de utilización de lenguaje con perspectiva de género, en la medida de lo posible, en los textos producidos por la Administración que sean de visibilidad pública"

La misma exhorta "a la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en todos los

documentos, producciones y actividades de la Administración” y encomienda “la confección de un Manual de buenas prácticas en la utilización del lenguaje administrativo con perspectiva de género, a ser utilizado como instrumento de consulta y homogenización del estilo de los textos administrativos teniendo fuertemente en cuenta que la riqueza del idioma dispone de múltiples recursos para elaborar textos variados, precisos y no sesgados como para lograr los objetivos planteados, sin que por ello tengan que alterarse las estructuras fundamentales del idioma, ni tenga que renunciarse a la estética y a la economía del lenguaje”

Usos del lenguaje a evitar:

Destacar la condición sexuada de las mujeres.
El masculino genérico.
Los duales aparentes.
Saltos semánticos.

Desde un punto de vista didáctico y educativo, el lenguaje transmite conocimientos, ideologías y valores. Pensemos por ejemplo en la educación de hechos históricos de nuestro país; ¿es posible que el alumnado de un aula pueda saber que ocurrieron determinados hechos en nuestra historia, si no son transmitidos por parte del/la maestro/a a través del lenguaje? Indudablemente que no.

Por otra parte, el lenguaje inclusivo no nace de la nada, muy por el contrario es consecuencia de interrogantes abiertas por los estudios de género que desde hace más de tres décadas vienen desarrollándose en diferentes partes del mundo, y lentamente comienzan a transversalizar diferentes áreas de la vida cotidiana en sus diferentes niveles.

En tal sentido, el lenguaje inclusivo derivará de la incorporación de una perspectiva de género; esta implica una forma de observar la realidad, desnaturalizando los lugares tradicionalmente asignados a varones y mujeres y que generan inequidades y desigualdades, así como arrojar luz sobre las relaciones jerárquicas y de poder, asimetrías, expresadas en situaciones de opresión, discriminación y subordinación que tiene en la mayoría de los casos a las mujeres. Es una perspectiva que se aplica además a todos los ámbitos de la vida del ser humano, laboral, educativo, familiar y personal.

Muchas resistencias al uso del lenguaje inclusivo no está en función de que lo consideren una herramienta de poco valor, sino que lo que se resiste es al género como categoría de análisis; estas resistencias se expresan a través de argumentos que lo consideran “una moda” hasta aquellos con un pretendido nivel más elevado que ponen en juego criterios gramaticales, como por ejemplo plantear la inexistencia de determinadas palabras en femenino.

Nos detendremos en algunos de estos argumentos que aparecen como “obstáculos” para la

incorporación del lenguaje inclusivo:

- * Se pretende usar palabras que no estarían consideradas como “correctas” por parte de la Real Academia Española.
- * Usar formas del lenguaje inclusivo es difícil y complejo; más aún cuando la tendencia es a “economizar” el lenguaje.
- * El masculino genérico siempre nos ha contemplado a mujeres y varones, entonces ¿por qué cambiarlo ahora?
- * Se trata de una moda.

Cada uno de estos planteos pueden ser fácilmente revatidos con argumentos como los siguientes:

* El lenguaje no es una estructura inamovible e inmutable; a lo largo de la historia ha dado cuenta de integrar palabras al vocabulario “formal” , es decir, legitimado por la RAE, que comenzaron siendo usadas por la comunidad en primera instancia. A veces los tiempos de las instituciones, son más “lentos” que los de las comunidades sociales, y resisten incorporar novedades que estas lo hacen a mayor velocidad.

* Con respecto a la dificultad que pueda encerrar el uso del lenguaje inclusivo, también es un argumento de poco peso, ya que cualquier cambio en cualquier orden de la vida, constituye complejidades y dificultades, que en la medida del ejercicio y de la práctica van desapareciendo.

* La propuesta de cambio apunta a generar visibilidad y enunciabilidad en el lenguaje de la mitad de la población mundial; de la misma manera que si habláramos un “femenino genérico” los varones no se sentirían nombrados, ¿por qué pensar que las mujeres deban sentirse de la misma forma al ser nombradas en masculino?

* Tal vez se trate de una moda como algunas voces plantean; hay modas que son buenas incorporar y

otras no; en este caso, el hecho de que se instale será una apuesta que como sociedad nos comprometamos a asumir y llevar adelante. Las modalidades que traigan mayor equidad e igualdad serán bienvenidas!

Debemos sopezar entre conservar una expresión escrita o/y discursiva que busca mantener las formas sintácticas y/o semánticas correctas y el mensaje que se pretende ofrecer.

Con esto estamos diciendo que muchas veces se prefiere mantener una forma de expresión masculinizada, antes de poner en evidencia la existencia de las mujeres en determinados ámbitos. Y frente a esto también surgen planteos contrarios, muchos provenientes de las propias mujeres, que consideran que cuando se utiliza el masculino en el lenguaje “ellas se sienten incluídas”; no obstante, no ocurre de la misma manera con los varones; sino probemos entrar a una reunión donde haya varones y mujeres y saludemos en femenino para ver qué reacciones suscita en las personas que participan. Indudablemente esto se puede llegar a explicar por el hecho de que el lugar de lo femenino está asociado a un lugar denigrado, inferior, de menor categoría, mientras que lo masculino está jerarquizado, valorado y codiciado; de ahí que algunas mujeres no tengan problema en ser “abarcadas” en una forma de expresión masculina (ya que es lo valorado socialmente), y algunos varones planteen objeciones si son nombrados en una forma de expresión femenina como “todas”.

Indudablemente que para la incorporación de un lenguaje inclusivo, debemos desaprender algunas pautas aprendidas, pero sobre todas las cosas, nos pone en una posición donde debemos “aprender a aprender”.

Es decir, debemos de analizar cuáles son los procesos de transmisión de saber de los que hemos sido

partícipes; metafóricamente, implica tirar todos los libros de nuestras bibliotecas y reordenarlos en las estanterías; algunos quedarán en el mismo lugar, otros cambiarán de sitio, otros no estarán más y probablemente, se incorporaran otros nuevos.

El lenguaje y sus códigos debe de responder a los intereses de una sociedad más justa y equitativa, donde nadie por ninguna razón quede invisibilizado/a y sin posibilidades de ser nombrado/a.

Varios son los ejemplos que dan cuenta de cómo el uso de una palabra determina su incorporación al vocabulario español y por ende, el reconocimiento de su legitimidad, como ya lo expresamos anteriormente.

Se trata de nombrar la diferencia pero no para hacer de esta desigualdad, sino para reconocerla e integrarla desde la equidad.

¿Por qué incorporar el lenguaje inclusivo en las empresas públicas del estado?

Las empresas del estado en su carácter de públicas ofrecen mensajes que tienen como principales receptores/as al conjunto de la ciudadanía, lo que transforma el hecho de comunicar en una responsabilidad privilegiada no solo en el mensaje que se ofrece sino con lo que se muestra, es decir, con las imágenes que aparecen en sus pautas publicitarias, folletos, facturas mensuales y documentación institucional en general.

En tal sentido, muchas veces se ofrecen imágenes de varones y mujeres estereotipadas que refuerzan la división del trabajo, mostrando a las mujeres en el espacio privado o realizando las tareas domésticas, o por omisión, se hacen publicidades donde directamente no aparecen, siendo las imágenes mostradas las de varones en diferentes tareas pú-

Hay palabras que lo hacen más fácil

Quien, quienes.
Cada, cualquier.

Otros usos del lenguaje a evitar:

Nombrar a las mujeres por su sexo o dependencia con el varón y a éstos por su profesión, estatus social u otro atributo.

Nombrar siempre primero la forma masculina.

blicas.

Por otra parte, la empresa pública muestra una imagen moderna y a la altura de los cambios sociales, acompañándolos e innovando-se a partir de los mismos.

Contribuye a favorecer un mejor clima de trabajo sin exclusiones, basados en la equidad y la justicia social.

Por último, porque las mujeres forman parte de las instituciones públicas, a través de diferentes vínculos que generan con las mismas, ya sea como trabajadoras, usuarias, proveedoras, postulantes, etc.

Incorporando el lenguaje inclusivo a nuestras comunicaciones.

Una vez que se ha decidido incorporar la perspectiva de género al lenguaje y sus diferentes formas, se plantean dificultades que en algunos casos aparecen como desafíos y en otras, se anudan a las resistencias mencionadas anteriormente. Debemos estar atentos/as a las mismas para no hacer de la herramienta algo inservible.

Para comenzar, debemos de entender que hablar desde el lenguaje inclusivo no es únicamente utilizar las letras o/a en cada palabra para hacer mención a ambos sexos, o el uso de "los y las" en todas las partes del texto. Dichas opciones deben de ser los últimos recursos a tener en cuenta a la hora de pensar en lenguaje inclusivo.

¿Qué pasa con las profesiones y los oficios?

La posición de la mujer en el mundo del trabajo está cambiando significativamente y continuamente en los últimos años. Si bien existen diferencias importantes según el contexto cultural, en algunas sociedades ya no hay áreas de trabajo reservadas exclusivas a los trabajadores varones;

es más, las mujeres van ocupando poco a poco, puestos de máxima responsabilidad en los diferentes ámbitos políticos, económicos y sociales. Tal transformación de la realidad exige, para expresarla, una transformación en el lenguaje.

En la medida en que las mujeres han ido ocupando determinadas cargos públicos, desdoblado lentamente la división sexual del trabajo conservadora que le adjudicaba roles domésticos y privados, las formas para nominarlos han debido transformarse para dar cuenta de la realidad a la que refieren; ejemplo de ello pueden ser los cargos de "presidente" o "intendente", los que en la actualidad representan a los varones que asumen dichos cargos públicos, pero han dejado de representar a las mujeres que han asumido los mismos; esto ha determinado que dichos vocablos tengan que adaptarse y modificarse, incorporándose el uso de "presidenta" y/o "intendenta".

Si estas palabras hubiesen sido nombradas hace 30 años atrás, se hubiese planteado que dichos términos no existían, probablemente amparándose en banderas gramaticales.

¿Cómo comprobamos el sexismo lingüístico?

El sexismo se encuentra en los usos que hacemos del lenguaje, de las palabras o estructuras que elegimos, que hacen que el mensaje resulte discriminatorio hacia alguno de los sexos.

Se comprueba de forma sencilla, aplicando la regla de inversión que consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto.

Si la frase resulta inadecuada podemos afirmar que el enunciado primero era sexista.

Ejemplo:

Acceso sólo permitido a funcionarios.

Inversión: Acceso sólo permitido a funcionarias (la frase excluye a personas destinatarias).

Solución: Acceso permitido sólo al funcionariado (la frase elude cualquier ambigüedad o confusión).

Otro ejemplo: Los interesados podrán inscribirse hasta el viernes próximo.

Inversión: Las interesadas podrán inscribirse hasta el viernes próximo.

Solución: Las personas interesadas podrán inscribirse hasta el viernes próximo. O Los/as interesados/as podrán inscribirse hasta el viernes próximo.

Usos del lenguaje a evitar por su carácter sexista.

Se trata de evitar aquellos usos que sean androcentricos y sexistas.

El androcentrismo está dado por aquel punto de vista que pone como eje central del mundo y las relaciones sociales al masculino.

El sexismo implica una visión discriminatoria e inferiorizante de un sexo sobre el otro. Lo femenino en nuestra cultura y en gran parte de nuestra historia "civilizada" ha sido desvalorizado.

¿Cuáles son los usos sexistas que debemos evitar?

Usar el sentido masculino de manera genérica, creyendo que abarcamos también a las mujeres.

El género masculino posee la particularidad de te-

ner dos sentidos, uno específico que se usa para mencionar a los varones, y otro general que abarca ambos sexos.

Mas allá de que, como dijimos antes, de esta forma se invisibiliza a las mujeres al no nombrarlas, puede generar confusiones sobre todo en algunas situaciones en particular, como ser a la hora de redactar llamados institucionales.

Ejemplo a tener en cuenta:

Llamado a interesados para el cargo de Gerente y Sub Gerente del Depto. Comercial.

Las bases del concurso y el formulario de inscripción serán publicados en la página web y también podrán ser retiradas personalmente en la Secretaría de la Gerencia General, Carlos Roxlo 1275, PB, Montevideo.

En ninguna parte se menciona que es un llamado que pueda estar dirigido a mujeres también, lo que condiciona a que estas se puedan presentar. Si utilizamos la regla de inversión queda mucho mas claro, ya que si lo redactamos en femenino, ningun varón se presentaría.
O sí?

Denominación sexuada.

Se da cuando los hombres son nombrados por su profesión, estatus social o nacionalidad mientras que de las mujeres se resalta su sexo o dependencia a un varón.

Ejemplo:

La empresa indemnizará a los despedidos: tres mujeres y dos abogados

Los llamados duales aparentes.

Son aquellos que cuando hacen referencia a las mujeres adquieren un significado peyorativo negativo o desvalorizado, mientras que al adjetivar a

**Hablar con lenguaje inclusivo
no es escribir en todos lados**

"Los/ as" ó "Los y las" ni "Todos y todas" o "Todos/ as"

¿Suena bien?

... "mi hija va a estudiar para médico" ...
... "mi hijo quiere ser educadora social" ...

varones, la misma palabra no presenta dicho sentido, sino que lo contrario.

A modo de ejemplo, Gobernanta tiene los siguientes significados: "mujer que en los grandes hoteles tiene a su cargo el servicio de un piso en lo tocante a limpieza de habitaciones, conservación del mobiliario, alfombras y demás enseres"; "encargada de la administración de una casa o institución" (DRAE), pero no el de "mujer que se mete a gobernar algo".

El estar las formas femeninas de estos duales aparentes 'ocupadas' con otros significados no favorece que se extienda su uso para designar a las mujeres que desempeñan esos oficios, profesiones o cargos, perpetuándose así para tal fin la utilización de las formas masculinas. No obstante, proponemos insistir en la necesidad del empleo de las formas en femenino de los cargos, profesiones y oficios para contribuir así a la extensión mayoritaria de sus usos y lograr así hacer desaparecer los tratamientos lingüísticos desiguales.

Ejemplos:

Mujer pública, hombre público.

Zorra, zorro.

Mujerzuela, hombrezuelo.

Aventurera, aventurero.

Solterona, solterón.

Mujer de la vida, hombre de la vida.

Una cualquiera, un cualquier

Perra, perro.

Secretaría, secretario.

Gobernanta, gobernante.

Prójima, prójimo.

Debemos evitar nombrar siempre primero a los varones y en segundo lugar a las mujeres cuando optemos por ese recurso. Se sugiere alternarlos.

Ejemplo:

Las funcionarias y los funcionarios podrán presentar sus planillas de horas hasta el último día

del mes.

Saltos semánticos.

Se produce cuando se usa un vocablo masculino con apariencia de genérico; sin embargo más adelante se aclara que su valor anterior era el de específico, es decir, sólo incluye a varones, creando así un enunciado ambiguo.

Ejemplo:

Los empleados están invitados a la ceremonia. Pueden acudir con sus mujeres.

Debemos de evitar destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otras características que son más pertinentes al asunto del que se trate. Esto se denomina "aposiciones redundantes"

Ejemplos de esto y a evitar son:

La huelga fue secundada por 2.000 mujeres trabajadoras.

Al finalizar el acto, las mujeres senadoras leyeron una propuesta para incorporar a la agenda parlamentaria.

No presentar a las mujeres en relación de dependencia respecto al varón.

Ejemplo de ello puede ser el siguiente:

Los solicitantes Ignacio Herrero y su esposa.

La expresión correcta sería:

Los solicitantes Ignacio Herrero y Mariana Benitez.

También se da el caso, sobretodo en documentos firmados por la Administración que deben completar tanto mujeres como hombres, que las fórmulas que aparecen están solamente en masculino.

Por ejemplo:

"Datos del denunciante".

Se puede sugerir que aparezca únicamente Denunciante:

“Firma del interesado”.
“Firma del/la interesado/a”.
“Firma de la persona interesada”.
“Nombre del postulante”.
“Nombre del/la postulante”.

¿Qué propuestas hay para el uso no sexista del lenguaje?

El lenguaje no es sexista, lo es su uso.
El mismo tiene palabras en masculino, femenino y de carácter neutro; sin embargo, la predominancia en el lenguaje del pretendido valor genérico del masculino, es lo que da cuenta de un uso sexista y androcéntrico.
Para poder modificarlo, remitimos a continuación las siguientes propuestas.
Empleo de términos genéricos, colectivos, abstractos y perífrasis.

Sustantivos genéricos.

Términos que se refieren a mujeres y varones, independientemente de su género gramatical, tales como:

Persona.
Personaje.
Víctima.
Conyuge.
Criatura.
Juventud.
Niñez.
Infancia.
Adolescencia.
Descendencia.
Humanidad.

En un llamado o concurso se puede utilizar este recurso, sin necesidad de recurrir en una primera instancia al uso de los desdoblamientos o el recurso de o/a.

A modo de ejemplo, en vez de escribir:

“Los/as inscriptos/as al llamado deberán completar

el formulario a través de la página web de OSE”, se puede utilizar un sustantivo genérico, redactándolo de la siguiente forma:

“Las personas que se hayan inscripto deberán completar el formulario a través de la página web de OSE”.

Perífrasis, son por ejemplo.

“las personas licenciadas”, “la población uruguaya”, “el personal obrero”, “plantilla de la empresa”, “el pueblo sanducero”, “el servicio doméstico”, “la parte contratante”, “la parte demandante”.

Ejemplo de un buen uso de este recurso del lenguaje inclusivo es el siguiente:

Noticias - Octubre / Diciembre 2010 OSE

EL VIEJO CALEFÓN

28/10/2010 - OSE presenta nuevo audiovisual infantil y realiza exposición.

OSE tiene el agrado de invitar a la exposición que se desarrollará en el hall del Edificio Central, con motivo de la presentación del cortometraje “El viejo calefón” y las acuarelas utilizadas para la producción del mismo.

El corto obtuvo el segundo puesto en el “Concurso de Ideas y Realización de Piezas Audiovisuales Animadas de Carácter Educativo”, efectuado por OSE y el Instituto del Cine y el Audiovisual del Uruguay, con la finalidad de promover en el público más pequeño el buen uso del agua potable.

Con este nuevo audiovisual el Organismo continúa desarrollando una política de educación, información y sensibilización acerca del uso responsable del agua potable, tanto para niños y niñas como también para la población en general (...)

Otro ejemplo:

El abonado podrá contratar el servicio con una bonificación del 25%.

La persona abonada podrá contratar el servicio

¿Por qué hablar con un lenguaje inclusivo?

¡Porque lo que no se nombra no existe!

A la hora de redactar llamados, concursos, convocatorias se recomienda utilizar recursos como:

Sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, desdoblamientos y barras.

con una bonificación del 25%.

Sustantivos abstractos.

Son términos que se utilizan para aludir al cargo o a un organismo de integración múltiple.

La alcaldía.
Las autoridades.
La asesoría.
La coordinación.
La dirección.
El directorio.
La gerencia.
La jefatura.
La municipalidad.
El parlamento.
La presidencia.
La secretaría.

Un buen ejemplo de este uso:

MEDIOS DE COMUNICACIÓN 27/12/2011 - Visita del Directorio de OSE a Pando y Las Piedras.

El próximo jueves 29 de diciembre, a las 10 hs., el Directorio de OSE visitará la Oficina de OSE en Pando y luego se trasladará a Las Piedras a las 11.30 hs.

Sustantivos colectivos.

Designan en singular, conjuntos de entidades.

Ejemplos de esto son los siguientes:

Ciudadanía.
Funcionariado.
Alumnado.
Electorado.
Empresariado.
Población.
Público.
Clientela.
Profesorado.

Un muy buen ejemplo de este uso es el siguiente: INAUGURACIÓN 23/01/2012 - Nuevo local Comercial de OSE.

Mañana, martes 24 de enero a la hora 18:30, con la participación del Directorio del Organismo y autoridades nacionales y departamentales, se realizará la apertura de un nuevo local comercial de OSE en el Centro Cívico de Ciudad de la Costa. Este Centro de Servicios se suma a los más de 70 que tiene OSE en todo el país, a través de los cuales la población puede realizar diversos trámites por medio del Sistema de Gestión Comercial Operativa.

Desdoblamientos y barras.

Como lo explicáramos anteriormente, ha habido un uso incorrecto y hasta podríamos decir que abusivo de estos recursos, con consecuencias que se han anudado a resistencias al uso del lenguaje inclusivo y generando la confusión de que hablar de lenguaje no sexista es hablar todo el tiempo de "todos, todas", "los, las", siendo esto un error que contribuye a la invisibilización de las mujeres en el lenguaje.

En tal sentido, este recurso se debe de usar cuando no tengamos otro, ya que puede llegar a recargar el texto y dificultar su lectura.

Desdoblamientos.

Al momento de optar por este recurso es recomendable que los dos géneros aparezcan de manera alternada, dando concordancia al resto de la oración con el segundo término.

A modo de ejemplo:

"los ciudadanos y ciudadanas inscriptas en el sorteo" o al revés, "las ciudadanas y ciudadanos inscriptos en el sorteo".

Uso de barras.

Este recurso es especialmente recomendado en documentos que presenten un problema de espacio; también en aquellas comunicaciones (cartas,

por ejemplo) dirigidas a personas cuyo sexo desconocemos.

Ejemplo:

“Estimado/a cliente/a”.

“Sr./a”.

“Firma del/la solicitante”.

Feminizar términos.

Podemos feminizar términos agregando la terminación “A” a palabras masculinas terminadas en consonante, por ejemplo edil: edila, o en aquellas que terminan en vocales como ser e, u, o, como puede ser el caso de cliente: clienta.

Emplear construcciones no sexistas.

Es un recurso que implica la omisión del artículo determinante del género/sexo delante del sustantivo invariable.

Por ejemplo:

En vez de “el solicitante”: “solicitante”

Otra forma de empleo de este recurso es sustituir el determinante genérico que acompaña un sustantivo por otro sin marca de género, como ser cada, cualquier, quien, quienes.

Eludir el sujeto.

Se puede recurrir a través de estructuras con “se”, para omitir la referencia directa al sujeto sin afectar el mensaje que se pretende dar.

Ejemplo:

Se completará el formulario.

Se deberá completar el formulario.

También se puede eludir el sujeto de la oración a

través de formas personales del verbo.

Como ejemplo:

Complete el formulario.

O recurriendo a formas no personales:

Como ejemplo:

A completar

El uso de las imágenes como formas de lenguaje.

Al tratarse de una empresa pública del estado, que cuenta con pautas publicitarias y constantes comunicaciones con la población que hace uso de los servicios que presta, se debe prestar gran atención a las imágenes que se eligen para dar determinados mensajes.

Es importante que las imágenes que elijamos esten libres de estereotipos de género.

¿Qué es un estereotipo de género?

Son los modos de actuación y atribuciones que se consideran adecuadas, correctas e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado de acuerdo al género del que se trate. Definen la condición de género masculina y femenina de manera contrapuesta, binaria y jerarquizable.

De esa forma, a los varones se atribuyen valores de fortaleza, racionalidad, agresividad, entre otros, mientras que a las mujeres se les atribuyen ideas de sensibilidad, intuición, debilidad y afectividad.

Son social y culturalmente constituidos.

Estos estereotipos tienen una gran repercusión en el ámbito laboral, provocando segregaciones ocupacionales.

Se considera por ejemplo en muchos ámbitos laborales, que a las mujeres les cuesta tomar decisio-

Alcanza con que haya una única persona que se sienta excluida, discriminada, estigmatizada para revisar nuestras prácticas y pensamientos que nos dará el fundamento para el cambio.

Una de las manifestaciones más notables de la desigualdad entre varones y mujeres, es la ocultación de la mujer en el lenguaje.

nes, o liderar procesos, o que no tienen “carácter” para dar órdenes, prefiriéndose así que los cargos jerárquicos de una empresa sean ocupados por varones, que supuestamente tendrían esas atribuciones.

Tomando en cuenta lo anteriormente expresado, se recomienda utilizar imágenes que muestren a varones y mujeres en espacios o en tareas no tradicionales, favoreciendo así la identificación con estereotipos diferentes (por ejemplo, varones cuidando o jugando con niños/as, mujeres trabajando en profesiones y oficios no tradicionales para su género y/o fuera del ámbito doméstico/privado).

De los concursos y llamados para ocupar cargos en la institución.

Tanto los llamados y concursos a ser comunicados por parte de la empresa deben de tener especial hincapié en una redacción con recursos del lenguaje inclusivo, ya que la comunicación sexista puede dar a interpretaciones erróneas por parte de quien los lea y llevar a decisiones que inhabiliten a que se presente al mismo.

Por ejemplo, un llamado que utilice formas masculinas genéricas podrá ser interpretado que está dirigido únicamente a varones y por lo tanto mujeres que les interese el cargo no se presenten al mismo. Ejemplo de ello es el llamado indicado en el ítem anteriormente descrito “usos a evitar”.

Es recomendable que para hacer referencia a “los interesados”, se utilicen expresiones tales como: “las personas interesadas”, “los/as interesados/as”, “quienes tengan interés en presentarse”.

En síntesis, a la hora de redactar llamados y concursos, convocatorias en general para cualquier tipo de actividad, es recomendable utilizar recursos como sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, desdoblamientos y barras.

¿Cómo citar los cargos y profesiones?

En la medida en que las mujeres han ido ocupando puestos de responsabilidad a nivel público y saliendo al mercado laboral, desempeñándose en diferentes tareas, el lenguaje ha tenido que modificarse, incorporando formas en femenino de cargos, oficios y profesiones llevados adelante por ellas.

Es recomendable citar el cargo, la profesión, oficio, o el puesto del que se trate ya sea en femenino o masculino, en función de la persona que lo esté desempeñando.

Ejemplos:

Alcaldeza, alcalde.
Albañil, albañila.
Aparejadora, aparejador.
Arquitecta, arquitecto.
Asistenta, asistente.
Bachillera, bachiller.
Concejala, concejal.
Directora, director.
Doctora, doctor.
Edila, edil.
Encargada, encargado.
Gerenta, gerente.
Intendenta, intendente.
Ingeniera, ingeniero.
Instructora, instructor.
Jefa, jefe.
Lideresa, líder.
Médica, médico.
Mecánica, mecánico.
Ministra, ministro.
Peona, peón.
Perita, perito.
Presidenta, presidente.
Secretaria, secretario.
Subjefa, subjefe.

Sobre los documentos abiertos.

Cuando no tenemos claro quién será la persona que recepcione un documento, es decir, cuál será su sexo, o en un comunicado general que se

deba realizar a la población o al funcionariado de la empresa, es recomendable utilizar sustantivos genéricos o colectivos, barras o desdoblamientos, ya que en general se leerán en el encabezado del documento.

Ejemplo:

Al funcionariado de O.S.E.
Sr./a cliente/a.
Sr./a usuario/a.

Si se trata de documentos o comunicaciones cuyas personas destinatarias están claramente identificadas en cuanto a su sexo, nombraremos directamente según corresponda.

Ejemplo:

Gerenta general...
Presidenta del directorio.
Sub – gerente...

Comunicaciones extensas.

Cuando las comunicaciones son más extensas, el uso de barras y desdoblamientos no es aconsejable, ya que hace más extenso el texto y dificulta su lectura; por lo tanto, es importante tener a disposición una batería de palabras y recursos que nos puedan ayudar sobre todo en aquellos casos que se nos presentan dificultades.

A modo de ejemplo, para hacer referencia a “los clientes” se pueden usar las siguientes opciones: los/as clientes/as. La población. La ciudadanía. Las personas usuarias del servicio.

Se puede optar así mismo por cambiar la forma de redacción de la oración.

Por ejemplo:

Los solicitantes deberán presentar...

Se puede redactar de la siguiente forma:
Con la solicitud se deberá presentar...

Otro ejemplo:

Los presentes manifestaron su aceptación a la propuesta ofrecida.

Puede redactarse así:

Se puso de manifiesto la aceptación a la propuesta ofrecida.

Quienes asistieron manifestaron su aceptación a la propuesta ofrecida.

Para ir concluyendo...

Esperamos que este material constituya una primera herramienta que permita al personal de O.S.E. Incorporar algunos insumos para la implementación de nuevas formas del lenguaje inclusivo, a los efectos no solo de vehiculizar una resolución de la propia empresa, sino para poder generar y comunicar nuevas relaciones más equitativas entre varones y mujeres.

Habrán quienes piensen que estas no dependen únicamente de “lo que se diga”, sino de lo que se hace todos los días; o que hay cosas más importantes de las que ocuparse; o que existen otras desigualdades que atender.

Y probablemente, todas y cada una de esas voces, algo de razón puedan llegar a tener.

El tema es cómo generar acciones personales, colectivas e institucionales al servicio de eliminar cualquier forma de exclusión, discriminación y estigmatización que alguien pueda sufrir.

Alcanza con que haya una única persona que se sienta excluida, discriminada y estigmatizada para que tengamos que revisar nuestras prácticas y pensamientos, y que nos dará el fundamento para el cambio.

Para que todas las personas, sea cual sea su sexo,

En el idioma español disponemos de múltiples recursos para elaborar textos variados, precisos y no sesgados sin que por ello tengan que alterarse las estructuras del mismo.

**Evitar “aposiciones redundantes”,
por ejemplo:**

Al finalizar el acto las mujeres senadoras leyeron una propuesta para incluir en la agenda...

su orientación sexual, su color de piel, su clase social, tenga voz, tenga visibilidad, tenga un lugar...

Herramientas informáticas que contribuyen al uso del lenguaje inclusivo.

Nombra en red.

Se trata de una herramienta informática que se instala en el ordenador y permite corregir el texto que se quiera modificar, detectando así lo que el sistema considera como un uso sexista del lenguaje, proponiendo a su vez alternativas de redacción. www.inmujeres.gob.es es el sitio web en donde se encuentra esta utilidad. En el botón “servicios y recursos” existe un enlace (“formación”) que al desplegarse nos muestra la sección de “materias didácticas”. Allí se puede acceder al programa “nombra en red”.

Themis.

Es un software que funciona de manera similar a Nombra en Red, permitiendo repasar los documentos, correos electrónicos o sitios webs en busca de lenguaje sexista, presentando alternativas válidas a cada término detectado. Se puede descargar una versión de demostración de la siguiente página web:

<http://www.themis.es>

En la misma se puede acceder a un link que permite el análisis de documentos y páginas web on line, con algunas limitaciones de uso.

La lupa violeta.

Se trata de un programa corrector de palabras que ofrece al momento de redactar textos opciones de redacción con una perspectiva de lenguaje inclusivo. Se descarga gratuitamente de la siguiente página web:

<http://www.factoriaempresas.org>

Evitar en la redacción de documentación que deben llenar tanto mujeres como hombres que las fórmulas estén en masculino, como por ejemplo:
“Datos del denunciante”

Glosario práctico.

Estamos habituados a esta forma masculina genérica...

El agredido	La víctima
alcaldes	alcaldías
alumnos	alumando estudiantes (omitiendo el artículo determinante del género/ sexo) estudiantado
ambos	tanto una como otro tanto el uno como la otra, él y ella, ella y él
amigos	amistades
aquel que	la persona que
aquellos	quien, quienquiera que, aquella persona quienes, aquellas personas
ciudadanos	ciudadanía
cliente	clientela, clientes/as clientes y clientas, clientas y clientes, clientas/ es
coordinador (es)	coordinación
delegado (s)	delegación, delegaciones
el/ los demandado/ s	la parte demandada
el/ los demandante /s	la parte demandante
diputado	la cámara de representantes, el parlamento
director	dirección, directorio
dirigente	dirigencia

el que	quien, que, la persona que, quienquiera que, aquella persona que
empleados	plantilla, personal
empresarios	empresariado
espectador(es)	público, audiencia, quienes asisten/ asistieron al espectáculo
y su esposa	cónyuges, el matrimonio formado por
funcionario	funcionariado, plantilla de la empresa, personal, recursos humanos
gerente	gerencia, gerente/a, gerenta/e
habitantes	población, ciudadanía
inscripto (s)	personas inscriptas, quienes se hayan inscripto, los/ as incriptos/ as, las/ os inscriptas/ os
interesado (s)	personas interesadas interesados/ as, interesadas/ os, quienes tengan interés
el/ los lector/ es	el público lector
médico	el personal médico, el gabinete médico médico/ a, médica
militar	la milicia
muchos	una gran cantidad de, muchas personas, una gran parte de
niño	población infantil, niñez
ningun/o	nadie
padres	padres y madres, madres y padres, familias

participante/ s	quien/ es participa/ an, los/ as participantes, las/ os participantes
presidente	presidencia
productor	la producción, quien produce
redactor	redacción
secretario	secretaría, secretario/ a secretaria/ o, secreta- riado
soldados	la tropa
voluntarios	las personas volunta- rias, voluntariado

Realizaron ésta publicación:

Sra. Marianella Fuentes

Sra. Dolores Silvera

Sra. Carmen Anastasía

Lic. Nestor Rodríguez Pereyra de Souza

Presidente de OSE, Ing. Milton Machado

Vicepresidente de OSE, Dr. Daóiz Uriarte

Director de OSE, Sr. Sergio Chiesa

Montevideo, noviembre de 2012



Obras Sanitarias del Estado
Carlos Roxlo 1275, Montevideo - Uruguay