

Guía práctica para un uso no sexista de la lengua

+

+



Vialidad Nacional



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina



Guía práctica para un uso no sexista de la lengua

“Las palabras se engarzan como cerezas en nuestra mente y prefiguran muchas de nuestras ideas. En el fondo, y como decía Heidegger, no somos nosotros quienes hablamos a través del lenguaje sino el lenguaje el que habla a través de nosotros.”

A. García Messeguer





Índice

1. Introducción: hacia una comunicación con perspectiva de género.....	04
2. El uso de los recursos inclusivos del lenguaje.....	05
3. Uso de @ y X.....	08
4. El lenguaje visual.....	09
5. Comunicación oral.....	11
6. Formularios.....	11
7. Regla de la inversión.....	12
8. Buenas prácticas de comunicación.....	12
9. Palabras finales.....	14
10. Referencias.....	15

1. Intruducción: hacia una comunicación con perspectiva de género

Vialidad Nacional desarrolla este material en el marco de los programas para la transversalización de las políticas de género y diversidad implementados por el Gobierno Nacional e impulsados por el Ministerio de Obras Públicas.

Se trata de una guía práctica pensada para que el personal pueda adquirir y/o profundizar la perspectiva de género en todas sus comunicaciones.

El uso de un lenguaje no sexista da protagonismo a personas y colectivos que históricamente han sido marginados. Cada persona que habita una lengua debe sentirse incluida y respetada. En este sentido, el lenguaje debe ser una herramienta para promover la igualdad.

Dado que la lengua es un instrumento flexible, amplio y vivo, que históricamente fue sometida a un cambio continuo, existe la posibilidad de adaptarla perfectamente a nuestra necesidad o deseo de comunicar.

Este material, elaborado desde una perspectiva integral y dinámica, pretende convertirse en una herramienta de consulta en materia de uso del lenguaje, de la imagen y de recomendaciones generales.

Por otro lado, es importante tener en cuenta el tipo de comunicación que se está produciendo, a quién está destinada, los niveles de formalidad o informalidad y los temas abordados, entre otras cuestiones, que nos conducirán a usar uno u otro recurso según el caso.

Probablemente, una comunicación oficial formal (decreto, resolución o incluso una ley) apele a construcciones más abstractas o genéricas, mientras que en comunicaciones informales o contenidos para redes sociales puedan incorporarse otros recursos.

Esta guía es una herramienta de consulta, una propuesta para reflexionar sobre el poder del lenguaje y la responsabilidad que tenemos para usarlo de manera que auspicie y promueva la inclusión.

Existen múltiples alternativas que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje.

A continuación se detallan recursos lingüísticos y ejemplos para que sirvan de referencia y consulta diaria en la aplicación de una perspectiva de género en las comunicaciones, documentos, formularios y notificaciones de las diferentes áreas que conforman Vialidad Nacional.



2. El uso de los recursos inclusivos del lenguaje

Para evitar la exclusión de mujeres e identidades LGBTI+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual) al comunicarnos, nuestra lengua nos ofrece diferentes posibilidades gramaticales.

La labor diaria debe estar orientada a visibilizar y a incluir. Es necesario que todas las comunicaciones contengan perspectiva de género y que utilicemos toda nuestra creatividad para encontrar construcciones gramaticales que incluyan y no discriminen.

Propuesta	Evitar	Se puede reemplazar por
Sustantivos colectivos y abstractos. Se pueden emitir mensajes sin marca de género mediante el uso de sustantivos no sexuados, en femenino o en masculino, con un carácter abstracto, que pueden representar a un grupo de personas	Los ciudadanos Los argentinos Los trabajadores Los gerentes Los secretarios Los jefes Los directores	La ciudadanía La población argentina El personal de... Las gerencias... La Secretaría Las jefaturas El directorio/Equipo directivo
Sustantivos epicenos. Tienen un solo género gramatical, que puede ser femenino o masculino. En este grupo se encuentran: > persona > población > personal > personaje > víctima > cónyuge > gente > prójimo	Los usuarios de la ruta Los vecinos de... El responsable de RR.HH. Los beneficiarios Médicos laborales	Las personas usuarias/ personas que utilizan el corredor/ personas que circulan por esta ruta Personas que residen en... La persona responsable de RRHH La población beneficiada Personal médico Personal de medicina laboral



Propuesta	Evitar	Se puede reemplazar por
<p>Construcciones metonímicas.</p> <p>Se trata de una figura retórica en la que se designa un concepto con el nombre de otro por una estrecha relación que existe entre ambos.</p> <p>Hay sustantivos que pueden representar de manera metafórica o figurada al masculino genérico.</p>	<p>Los maquinistas trabajaron toda la noche para despejar la ruta.</p>	<p>Las máquinas/barredoras funcionaron toda la noche para despejar la ruta.</p>
<p>Pronombres relativos</p> <p>Pueden ser útiles para reemplazar construcciones en las que un sustantivo masculino se usa con valor genérico o como reemplazo de un artículo masculino seguido de un pronombre relativo.</p> <p>Ejemplos: el que, los que, el cual, los cuales, quien y quienes, etc.</p>	<p>Aquellos que no se presenten a trabajar</p>	<p>Quienes no se presenten a trabajar</p>
<p>Pronombres indefinidos.</p> <p>Expresan una noción de cantidad indeterminada y pueden usarse para redactar mensajes sin marca de género.</p> <p>Ejemplo: alguien, cualquiera, cada, nadie, etc.</p>	<p>Todos pueden participar en la actividad</p>	<p>Cualquiera puede participar en la actividad.</p>
	<p>Cuando uno realice la actividad</p>	<p>Cuando alguien realice la actividad</p>
	<p>Se hará saber a todos los participantes</p>	<p>Se hará saber a cada participante</p>
<p>Desdoblar.</p> <p>Es una estrategia que consiste en mencionar el género femenino y masculino de manera expresa</p>	<p>Los empleados Los vecinos Los agentes</p>	<p>Las empleadas y los empleados Los y las vecinas Las y los agentes</p>



Propuesta	Evitar	Se puede reemplazar por
<p>Voz pasiva.</p> <p>Pueden ayudarnos a quitar la marca de género de nuestros mensajes. Estas construcciones son aquellas que se forman con la palabra seguida de un verbo transitivo en tercera persona del singular o del plural.</p>	<p>Los funcionarios constataron los avances de obra</p>	<p>Se constataron los avances de obra</p>
<p>Sintaxis.</p> <p>Se refiere al orden, a la combinación y a la relación de las palabras en una oración. Esta combinatoria es prácticamente infinita y elaborar mensajes no sexistas depende, muchas veces, de nuestra creatividad.</p>	<p>Los que se sientan enfermos deben permanecer en su casa.</p>	<p>Permanezca en su casa si tiene síntomas de enfermedad.</p>
	<p>Se recomienda a los trabajadores usar elementos de seguridad</p>	<p>Recomendación: utilizar los elementos de seguridad.</p>
<p>Recursos tipográficos.</p> <p>Una forma de mencionar al género femenino y masculino sin que el texto quede demasiado redundante se da mediante el uso de barras y paréntesis.</p>	<p>Empleado Paciente Trabajador</p>	<p>Empleada(o) La/el paciente Trabajador/a</p>
<p>En caso de conocer quién es la persona destinataria o a la que se hace referencia, utilizar el término correspondiente al género de que se trate</p>	<p>Gerente</p>	<p>Gerenta (si es mujer quien ocupa el cargo)</p>
<p>Omisión del determinante</p> <p>Eliminar aquello que no aporta significado a lo que queremos decir. Por ejemplo, es posible omitir determinantes o pronombres masculinos.</p>	<p>Cada uno de los asistentes tiene que...</p> <p>A nosotros nos interesa que...</p>	<p>Cada asistente tiene que...</p> <p>Nos interesa que...</p>



Propuesta	Evitar	Se puede reemplazar por
Preposición seguida de sustantivo	Habilitado Autorizado	Con habilitación Con autorización
Utilizar formas no personales	El candidato debe completar	Es necesario completar
Utilizar sinónimos sin marcas de género	Jefe Habitantes Marido Trabajador	Autoridad Comunidad Cónyuge Agente

El uso del masculino genérico invisibiliza a los demás géneros, especialmente en cargos y puestos de liderazgo que anteriormente eran ocupados por varones.

Además, contribuye a la reproducción y perpetuación de mensajes estereotipados. Se puede optar por estos recursos según la situación comunicativa y la intencionalidad del mensaje que se quiera transmitir.

3. Uso de @ y X

Recomendamos evitar el uso de arroba (@) y equis (x) en los textos en formato digital por una cuestión de accesibilidad, ya que un lector de textos utilizado por personas no videntes o con baja visión reproduce el término de forma literal y no interpreta el desdoblamiento de géneros.

Por ejemplo:

el término “ingenier@” lo interpretaría como “ingenierarroba” y no como ingeniero e ingeniera.

Como sucede con el uso de las estrategias tipográficas mencionadas, **este recurso puede ser útil solamente para el discurso escrito**, pero en la oralidad se plantea un problema fonético, ya que las expresiones no pueden pronunciarse.

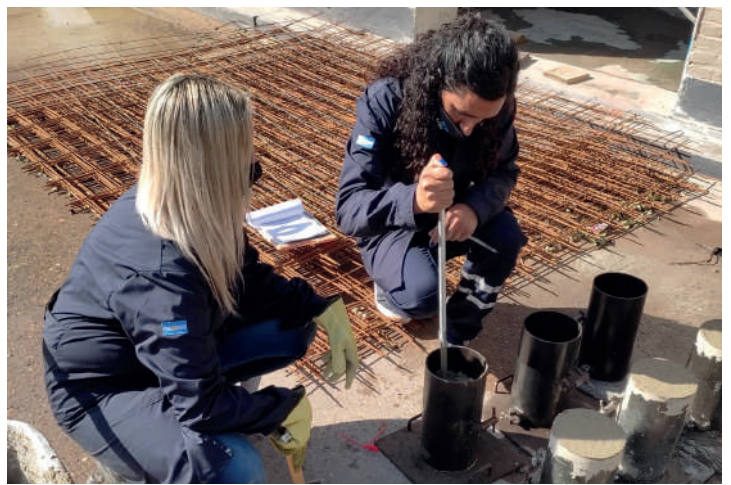


4. El lenguaje visual

Al momento de producir contenidos y diseñar materiales, es necesario que la **selección de imágenes y recursos visuales** que se utilizarán no reproduzcan estereotipos ni una mirada única sobre las identidades.

Al utilizar figuras humanas, el riesgo de la subrepresentación identitaria aparece de manera frecuente. Por eso, recomendamos apelar a recursos gráficos que no presuman características particulares en relación a los géneros y que no refuercen cualidades que suponen una pertenencia exclusiva de mujeres, varones u otras identidades no binarias.

La selección de imágenes es una oportunidad para desarmar roles estereotipados y sesgos sexistas y presentar la diversidad de roles que queremos promover. Precisamente, esto se logra mediante la representación de las mujeres en la pluralidad y diversidad de tareas que pueden desempeñar.



Recomendaciones:

- > Buscar el equilibrio numérico entre el uso de imágenes de varones y de mujeres.
- > Mostrar mujeres activas, que estén haciendo uso de la palabra y ocupando distintos puestos.
- > Representar a las mujeres y a integrantes del colectivo LGBTI+ como personas autónomas, independientes y empoderadas. Por ejemplo, en el mundo laboral, en espacios públicos y en posiciones de liderazgo.
- > Reflejar la diversidad y la heterogeneidad de edad, etnia y cultura.
- > Mostrar a las personas del colectivo LGBTI+ en todos los ámbitos sociales y en diferentes relaciones familiares.
- > Observar el tamaño de las imágenes de mujeres y varones, buscando equilibrio.
- > Evitar aquellas imágenes que reproducen las características de personalidad asignadas tradicionalmente a las mujeres y a los hombres. Cualquier persona puede ser: fuerte, débil, competitiva, activa, pasiva, deportista, sedentaria, proactiva, etc.
- > Utilizar paletas de colores sin distinción de género.
- > Incorporar una concepción amplia e inclusiva del concepto familia.



5. Comunicación oral

Al momento de dar una charla, participar de una conferencia o dirigirse a un equipo de trabajo, es importante observar a la audiencia para ver su composición y preparar el mensaje.

Se puede comenzar con **“Buenos días, gracias por participar...”**, **“Buenos días a todas y todos”** y prestar atención al desarrollo del resto del discurso para no utilizar términos sexistas ni fomentar estereotipos. Cuidar la elección de los ejemplos en caso de utilizarlos.

Prestar atención a expresiones de uso cotidiano que puedan perpetuar estereotipos o transmitir ideas sexistas.

En comunicaciones orales y menciones en público **se deberá utilizar siempre** y de manera exclusiva **el nombre de pila elegido por la persona** de acuerdo a su identidad autopercibida aunque no haya realizado el cambio de nombre y sexo en el DNI: durante declaraciones testimoniales u otras audiencias, en citas y comunicaciones realizadas por teléfono o personalmente.

6. Formularios

En el caso de elaborar un formulario se deberán tener en cuenta las siguientes opciones:

> Nombre En caso de que no hayan realizado el cambio de nombre, se deberá respetar la identidad de género adoptada por las personas que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados. Deberán registrarse con su apellido, las iniciales de los nombres que figuran en el DNI y el nombre de pila que elijan conforme a su identidad de género. (Ley 26.743; art. 12)

Ejemplo: García, J.C. Mariel.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público, deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

> Género En aquellos formularios que soliciten especificar género, incluir las siguientes opciones: mujer, varón, mujer trans, varón trans, transexual, transgénero, travesti, lesbiana, gay, género fluido, no binarie, otras, prefiero no responder.

> Información personal Al detallar las distintas opciones respecto al estado civil, utilizar recursos tipográficos. Por ejemplo: soltero/a; casado/a; concubino/a; divorciado/a.



7. Regla de la inversión

Para detectar el sexismo lingüístico con facilidad y rapidez, se puede emplear la regla de la inversión. Esta estrategia consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente género opuesto. Es decir, poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres y viceversa. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado es sexista y, por lo tanto, hay que cambiarlo.



Un ejemplo de ello es utilizar el término “jefe” para referirse a toda autoridad. Enunciado: “En caso de ausentarse, deberá informar a su jefe...”

Revela androcentrismo al suponer que todas las personas que ostentan una jefatura son de sexo masculino.

Regla de la inversión:



Si lo reemplazamos por “jefa” entendemos que excluye a los varones, revelando así el sexismo lingüístico de la frase.

Podemos reemplazarlo por: “En caso de ausentarse, deberá informar a la autoridad responsable, a la persona a cargo del área, a su jefe/a”.

8. Buenas prácticas de comunicación

- > El nuevo Código Civil refiere a personas y no a varones y mujeres, por lo que es importante priorizar esa forma por sobre otras
- > Evitar mensajes discriminatorios o que refuercen estereotipos.
- > No utilizar términos y expresiones que descalifican a las identidades no heterosexuales (“marica”, “trava”, “torta”). Por más que en la actualidad no se apliquen sólo a las personas gays, lesbianas, trans e intersex, conllevan una carga valorativa inseparable de la estigmatización que les dio origen.
- > Visibilizar el género cuando lo exija la situación a comunicar. Por ejemplo, las mujeres conforman el 26% del personal de Vialidad Nacional.
- > No visibilizar el género cuando no lo exija la situación a comunicar. Por ejemplo, “es necesario tener una cuenta para acceder al portal” en vez de “los usuarios deben tener una cuenta”.



- > Nombrar a las mujeres en su diversidad. No existe un único modo de “ser mujer”, hablamos de “las mujeres”, no de “la mujer”.
- > Evitar la redundancia, no destacar la condición de mujer por encima de otros rasgos pertinentes al asunto. Por ejemplo, el trabajador y la mujer trabajadora.
- > Dar visibilidad a la diversidad familiar. Incorporar como parte del universo familiar a las familias comaternales (con dos madres) o copaternales (con dos padres), así como las familias ensambladas o monoparentales (con una sola persona adulta a cargo).
- > Usar formas genéricas, uso de sustantivos genéricos, colectivos y abstractos. Por ejemplo, el personal afectado a la obra.
- > Suprimir los pronombres (la, las, lo, los) cuando el sustantivo mantiene la misma forma frente a los artículos. Por ejemplo: “jóvenes de la ciudad participaron”.
- > Elegir determinantes y pronombres sin marcas de género (cada, cualquier, cualquiera, sus, quien, quienes, alguien). Por ejemplo, “Aquellas o algunas personas interesadas”, “Quienes se interesen en la actividad”.
- > Utilizar recursos lingüísticos generales que permitan sortear el uso de las marcaciones de género. Por ejemplo: las infancias, la gerencia, el área directiva.
- > Si no se encuentra un recurso para sortear las marcas de género, se puede utilizar el desdoblamiento de los artículos. Por ejemplo, los y las ingenieras. Cuando se utiliza este recurso deberá ser en alternancia. Por ejemplo: las y los abogados, los y las promotoras. Tener en cuenta que la concordancia se establece por proximidad.
- > El uso de estas construcciones binarias deja afuera a las identidades no comprendidas en el binomio varón-mujer. En este caso, el uso de la “e” en reemplazo de la “a” y la “o” ha ido adquiriendo fuerte aceptación en múltiples ámbitos.
La “e” como reemplazo de las desinencias genéricas masculinas tiene varios méritos: puede mudarse del lenguaje escrito al oral con facilidad, eso también facilita la oralidad a los softwares lecto-parlantes que utilizan personas con discapacidad y rompe el binarismo “todos y todas”.



Esta Guía promueve el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones no formales y su incorporación en las expresiones orales de uso cotidiano para comenzar a erradicar estereotipos cargados de ideas sexistas. Su implementación es un proceso de aprendizaje y de aplicación que se dará gradualmente.

Ejes de equidad a incorporar

- > **Incentivar** sin distinción de género, que todo el personal participe en tareas técnicas y visibilizarlo.
- > **Deconstruir** estereotipos, sesgos, roles tradicionales de género y la división sexual del trabajo.
- > **Favorecer** la equidad de oportunidades sin distinción de género.

9. Palabras finales

En esta guía se presentan las recomendaciones para avanzar hacia el uso de una comunicación con perspectiva de género en todos los ámbitos de producción discursiva y audiovisual.

El lenguaje también forma parte del conjunto de prácticas sociales y culturales que es necesario interpelar para avanzar en mayores estándares de igualdad.

Proponemos llevar a cabo esta tarea transformadora, dando lugar a las dudas y contradicciones que todo proceso cultural trae consigo. Esta guía busca consolidarse como una sólida herramienta en ese sentido y acompañar el comprometido trabajo que hacemos, todos los días, para construir un país más justo, solidario e igualitario.

Este proceso es progresivo y no unidireccional. Si cambiamos premeditadamente el uso del lenguaje tendremos un papel activo en este camino que busca modificar las concepciones sexistas y androcéntricas.

Para hacer un uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas concretas o únicas, se trata de ir detectando en dónde están los sesgos de nuestro pensamiento y cómo se vuelcan a través del lenguaje.

La diferencia sexual está ya dada en el mundo. No es el lenguaje quien la crea. Lo que debe hacer la lengua es simplemente nombrarla, puesto que existe y lo que no se nombra no existe.



10. Referencias

- Guía para el Uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario en la HCDN. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, República Argentina, 2015.
- Guía práctica para comunicar de forma inclusiva y respetuosa, MODII, septiembre 2020.
- Meana Suárez, Teresa, Por un uso no sexista de la lengua, 2021.
- (Re) Nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, República Argentina, 2020.



