

GUÍA SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL

INTRODUCCIÓN

El lenguaje es el instrumento a través del cual expresamos nuestras ideas y nuestra forma de concebir el mundo, y es, por lo tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en momento determinado. Los cambios sociales conllevan inevitablemente cambios en los usos del lenguaje, y en los últimos años, la posición de la mujer en los distintos ámbitos de la vida ha experimentado una transformación tal que ha propiciado el replanteamiento de los hábitos lingüísticos para responder a la nueva realidad. Si pretendemos que la utilización de nuestra lengua se adecue a los cambios que demanda la sociedad actual, uno de los aspectos que debemos tener en cuenta es el uso no discriminatorio del lenguaje, de forma que todas las personas se encuentren representadas de manera igualitaria. Nuestro idioma cuenta con recursos suficientes para que, sin apartarse de la norma que rige el funcionamiento del sistema lingüístico, pueda no solo reflejar esa igualdad, sino también contribuir a establecerla y reforzarla.

IMPORTANCIA DEL LENGUAJE CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El uso del masculino genérico, una costumbre que está sumamente arraigada en nuestra cultura local y que se reproduce en los distintos ámbitos en los que nos movemos las personas, contribuye a profundizar la desigualdad entre mujeres y hombres y, muchas veces, a excluir a quienes integran el colectivo LGBTQ+. Según la lingüista Eulalia Lledó: “El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente, también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de las mujeres”. Las políticas de igualdad de oportunidades impulsadas desde el ámbito local deben ser coherentes con este principio, por lo que si desde la administración pública se apuesta por alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres y se promueven políticas de inclusión para el colectivo LGBTI+, nuestro lenguaje debe responder a este propósito, debe ser igualitario, inclusivo, libre de estereotipos de género y no discriminatorio. Estos principios del lenguaje no discriminatorio e inclusivo no solo refieren al discurso escrito; la administración pública también produce otro tipo de mensajes en otros soportes y lenguajes, como campañas de sensibilización, comunicación de actividades, folletos, cartelerías, páginas web, entre otros.

LENGUAJE SEXISTA

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de género, que promueve y refuerza estereotipos y que, a su vez, promueve la desigualdad o la exclusión de las personas que no se ajustan con el genérico masculino habitualmente utilizado. El sexismo no está en la lengua en sí misma, ya que no existen reglas gramaticales o estilísticas que impongan este tipo de cuestiones, sino en los usos que hacemos de ella, los cuales, al ser reflejo de la cultura androcéntrica en la que vivimos, manifiesta claramente un sesgo por razón de género que tiende a profundizar la invisibilización histórica de las mujeres y otras identidades en el mundo.

PROBLEMÁTICA

En español los sustantivos tienen género gramatical, por lo que obligatoriamente son femeninos o masculinos y, a veces, femeninos y masculinos, de acuerdo con el artículo que los acompaña. Por ejemplo, “el árbol” es un sustantivo masculino, “la casa” es un sustantivo femenino, y, en el caso de “mar”, es un sustantivo que admite el femenino y el masculino de acuerdo con el artículo, dependiendo del contexto y del lugar (la mar – el mar). En el caso de cargos, oficios o profesiones de personas, los sustantivos son femeninos, (la profesora), o masculinos (el profesor), como así también los que pueden ser ambos géneros, dependiendo del artículo que tengan delante (la periodista; el periodista).

También encontramos sustantivos femeninos que pueden utilizarse indistintamente para referirse a mujeres y hombres: la víctima, la persona, la criatura (femeninos) o, el personaje, el ser humano, el sujeto (masculinos). Si bien existen casos de términos genéricos que no son sexuados, como los que mencionamos en los párrafos anteriores, la gran mayoría de sustantivos utilizados para referirse a las personas sí lo son: puede que sea porque cuentan con doble forma de género (es decir, tienen una forma femenina y una forma masculina: diputada - diputado) o bien porque su género viene marcado por el artículo o adjetivo que los acompaña (la estudiante - el estudiante). El problema que surge con el uso del lenguaje, y que conlleva a una invisibilización de las mujeres que no se condice con los principios actuales de no discriminación y de erradicación de la inequidad en razón del género, se produce cuando utilizamos un sustantivo sexuado masculino, que tiene su femenino correspondiente, para referirnos a mujeres y hombres de manera conjunta, fenómeno que se conoce como “uso del genérico masculino”. Por ejemplo, al afirmar que “a todos los pampeanos les gusta el fútbol”, frase en la que se ha ignorado por completo que también existen mujeres pampeanas a las que les gusta el fútbol: y como lo que no se nombra no existe, las ha apartado del mundo simbólico, las ha borrado de la realidad, creando en nuestro imaginario imágenes exclusivamente masculinas.

RECOMENDACIONES GENÉRICAS PARA EL USO IGUALITARIO E INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El uso de un lenguaje igualitario e inclusivo es la configuración a través del discurso, ya sea oral o escrito, de una voluntad política que se viene manifestando en nuestro país en relación a la consagración de la equidad real entre hombres y mujeres. Poder romper con ese androcentrismo lingüístico y con el uso de genéricos masculinos, a los cuales nos hemos acostumbrado, es fundamental para visibilizar a un sector que históricamente ha sido relegado a un segundo plano.

- Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua que se propone en esta guía.
- En el caso de que la institución deba presentar un formulario para que la persona declare su género, se recomienda incluir opciones diversas: FEMENINO / MASCULINO / TRANS / PREFIERO NO DECIRLO / NINGUNO.
- Emplear el femenino cuando los Cargos, Puestos, Profesiones y Oficios estén ocupados por mujeres: jefa, Intendente, Gerenta.
- En campañas publicitarias y otras campañas públicas, introducir en el lenguaje habitual el uso de genéricos, abstractos y colectivos. Ciudadanía, Personas interesadas, Familia.
- Se recomienda evitar la redundancia, tratando de no remarcar la condición de mujer por encima de otros rasgos pertinentes al asunto. Por ejemplo, evitar frases como “el trabajador y la mujer trabajadora”.

- Se recomienda hacer uso de formas genéricas de tipo colectivos y abstractos. Por ejemplo, “el personal que participa del proyecto” en vez de decir “los que participan en el proyecto”.
- Si no se encuentra un recurso o una forma colectiva o abstracta para superar los términos marcados por el género, se puede utilizar el desdoblamiento de los artículos. Por ejemplo, los y las diputadas.
- Se recomienda utilizar recursos lingüísticos generales que permitan sortear el uso de las marcaciones de género. Por ejemplo, la infancia, la gerencia, el área administrativa en vez de decir los/as niños/as, los/as gerentes/as, los/as administrativos/as.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o de una mujer.
- Los documentos administrativos deberán ser dirigidos a los destinatarios con fórmulas que refieran a lo femenino cuando éste sea el género del destinatario. Cuando se desconoce quién es la persona a la cual está destinada el documento, se usarán fórmulas que engloben a ambos, evitando el uso del masculino genérico.

RECOMENDACIONES PARA LOGRAR UN LENGUAJE INCLUSIVO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Existen diversas herramientas que permiten eliminar el uso de masculinos genéricos en el lenguaje. Al momento de elegir, se recomienda utilizar la más apropiada a cada contexto y, en todo caso, alternar las distintas opciones que se plasman en esta guía. En el caso de los textos o documentos escritos, cuando los mismos sean de amplia extensión, esta alternancia permitirá hacerlos más legibles y evitar además la saturación como efecto del uso de la misma técnica de forma repetida.

a) UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS GENÉRICOS O COLECTIVOS

Los sustantivos genéricos son términos que, independientemente de su género gramatical (masculino o femenino), se refieren a hombres y a mujeres. Hay que observar que existen “falsos genéricos” como el término “hombre” haciendo referencia a la humanidad o ser humano, palabra que, en ocasiones, se presenta como genérica. Los sustantivos colectivos permiten eliminar la ambigüedad sin afectar a la legibilidad o a cuestiones de estilo del texto.

EN LUGAR DE:

Los trabajadores

Los ciudadanos

Los alumnos

Los vecinos

Los niños

Los usuarios

Los voluntarios

Los funcionarios

Los deudores

Los adultos

Los afiliados

El autorizado

Los beneficiarios

Los habitantes

Los jóvenes

PODEMOS DECIR:

El personal, equipo de trabajo

La ciudadanía

El alumnado

El vecindario

La infancia

Personas usuarias, quienes
hacen uso

El voluntariado

El funcionariado

Personas deudoras, quienes
adeudan

Personas adultas

Personas con afiliación

Persona con autorización

La población beneficiada

La población

La juventud

USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES: DOBLES FORMAS O DESDOBLAMIENTO

Se puede utilizar el masculino y el femenino para representar grupos mixtos. Así se logra eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres. Es recomendable utilizarlos alternando el orden, concordando siempre con el último término.

EN LUGAR DE:

Los funcionarios de los distintos ministerios

Los trabajadores de la administración pública

Los usuarios del servicio

Los maestros de La Pampa

PODEMOS DECIR:

Los funcionarios y las funcionarias de los distintos ministerios.

Las trabajadoras y los trabajadores de la administración pública

Los usuarios y las usuarias del servicio

Las maestras y los maestros de La Pampa



USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO

Conviene evitar el uso de él, los, aquel o aquellos seguido del relativo; para ello puede utilizarse quien, quienes, etc.

EN LUGAR DE:

El abajo firmante se comprometerá...

El aspirante al concurso

PODEMOS DECIR:

Quien abajo firma...

Quien aspire al concurso

USO DE SUSTANTIVOS ABSTRACTOS

Puede resultar práctico hacer referencia al cargo o profesión de la persona

EN LUGAR DE:

El director...
El presidente...
El coordinador...
El tesorero...

PODEMOS DECIR:

La dirección a cargo de...
La presidencia a cargo de...
La coordinación a cargo de...
La tesorería a cargo de...

OMISIÓN DE REFERENCIAS DIRECTAS AL SUJETO

Esta técnica permite, a través del uso de la forma impersonal “se” o de infinitivos o gerundios, que la redacción de las frases evite la referencia al género de la persona implicada sin que ello afecte al mensaje, es decir, sin que provoque ambigüedad.

EN LUGAR DE:

PODEMOS DECIR:

Los beneficiarios del sorteo

Se beneficiarán del sorteo

El interesado completará el formulario en mayúsculas

A completar en letras mayúsculas

OMISIÓN O SUSTITUCIÓN DE PRONOMBRES O ARTÍCULO

Existen construcciones lingüísticas en las que la marca de género se agrega a través del artículo o el pronombre que se coloca en la frase. Cuando sea posible, se recomienda omitir ese artículo o pronombre determinante o bien sustituirlo por otro sin marca de género.

EN LUGAR DE:

PODEMOS DECIR:

Los ingresantes

Quienes participan en las pruebas

Los titulares de la entidad firmaron acuerdos

Titulares de la entidad firmaron acuerdos

ADECUAR LA REFERENCIA A CARGOS, OFICIOS O PROFESIÓN

En los documentos administrativos se deben utilizar fórmulas que nombren específicamente a las mujeres al frente de un cargo cuando se conoce su género. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos géneros, para evitar el uso del genérico masculino.

Formas variables según el género de la persona:

MASCULINO	FEMENINO
Director	Directora
Asesor	Asesora
Concejal	Concejala
Fiscal	Fiscala
Juez	Jueza
Intendente	Intendenta
Gobernador	Gobernadora
Presidente	Presidenta
Jefe comunal	Jefa comunal

Formas invariables: se distinguen por el artículo el/la

MASCULINO	FEMENINO
El periodista	La periodista
El deportista	La deportista
El canciller	La canciller
El testigo	La testigo
El terapeuta	La terapeuta
El portavoz	La portavoz
El conserje	La conserje
El coronel	La coronel

EVITAR EL USO DEL SIGNO “@”

No se recomienda la utilización del signo “@” ya que no es lingüístico, rompe las reglas gramaticales del idioma y es imposible de pronunciar.

EVITAR EL USO DE LA LETRA “x”

No se recomienda la utilización de la letra “x”, como reemplazo de la vocal “o”, ya que esta fórmula resulta muy forzada al utilizarse en la expresión oral, y contradice las reglas gramaticales del idioma

EVITAR USAR LA BARRA INCLINADA “/”

Se recomienda evitar el uso de la barra inclinada, ya que la misma dificulta la lectura. Se alienta su uso sólo en formularios, solicitudes o documentos en los que se cuente con poco espacio.

EVITAR EL USO DE LA EXPRESIÓN “SEÑORITA” (SRTA.).EVITAR EL USO DE LA EXPRESIÓN “SEÑORITA” (SRTA.).

Se debe tener especial cuidado con las formas de tratamiento que aparecen en los documentos administrativos de carácter cerrado cuya redacción es personalizada, cartas por ejemplo, donde no se conoce a la persona a quien el texto va destinado. Se debe usar la expresión Sr/Sra. – Sra./Sr. ya que la expresión Señorita (Srta.) no es adecuada puesto que presenta a la mujer manifestando su estado civil, y presenta asimetría en el tratamiento con la expresión en masculino, señorito.

LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

La ley 26.743 de Identidad de Género establece el derecho de las personas a ser llamadas con el nombre de pila elegido y a que se respete su identidad de género autopercebida. Si no se conoce esta información previamente, se recomienda preguntarle a la persona cuál es su identidad de género autopercebida, su nombre de pila y el o los pronombres que utiliza para hacer referencia a su persona.

Respecto del colectivo, se recomienda el uso de la referencia “LGBTIQ+”. Cada una de las siglas refiere a una identidad (lesbianas, gais, bisexuales, travesti, trans, intersex, queer). El “+” refiere al reconocimiento de nuevas identidades.

CONCLUSIONES

Incluir y visibilizar explícitamente a hombres, mujeres y otras identidades supone nombrarles por igual, darles el mismo grado de protagonismo, el mismo tratamiento y reconocer y valorar de igual manera sus aportes en todos los ámbitos de la sociedad. En el camino de dejar atrás la mirada machista que crea y profundiza desigualdades entre los géneros, continuar con el uso de un lenguaje que no nombra a las mujeres y que no reconoce la existencia de otras identidades de género resulta funcional a esta discriminación que buscamos erradicar. La presentación de esta guía apuesta a comenzar a construir colectivamente un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en la Administración Pública de la Provincia de La Pampa, que dé respuesta a las necesidades de comunicación de los distintos espacios, manteniendo el compromiso estatal de lograr una igualdad real entre hombres, mujeres y personas que pertenecen al colectivo de la diversidad. Asimismo, tiene por objetivo promover cambios no sólo hacia adentro de las reparticiones públicas, sino también impulsar y acompañar cambios sociales profundos en materia de equidad y género.

GLOSARIO DE IGUALDAD

En este glosario hemos incluido palabras y expresiones que se utilizan de manera habitual en los distintos ámbitos en los que se aplica la perspectiva de género y donde se busca generar espacios inclusivos e igualitarios.

Androcentrismo: Es la adopción de un punto de vista central desde el cuál el sujeto contempla el mundo. En el discurso lógico tradicional, dicho punto de vista ha venido reflejando la perspectiva privilegiada del varón, aunque no de todos los hombres, sino de aquellos hombres que se han situado en el centro hegemónico de la vida social. Corresponde a una visión del mundo centrada en el varón que obvia e invisibiliza el punto de vista femenino.

Cisgénero: Persona cuya identidad de género se corresponde con el sexo asignado al nacer. Cis se utiliza como antónimo del prefijo trans.

Género: Sistema de normas que determina cómo deben comportarse un varón y una mujer para ser percibidos como individuos diferenciados, según el sexo asignado al nacer. Esto incluye los roles, las costumbres, la vestimenta y el lenguaje a través de los cuales se representa la masculinidad y la feminidad en una determinada cultura. Por su condición social y cultural, las atribuciones del género son variables de acuerdo con el contexto histórico.

Heteronormatividad: sistema de normas que presenta a la heterosexualidad como modelo válido y único de relación sexual, afectiva y de parentesco.

Identidad de género: percepción que una persona tiene de su propio género y de sí misma, más allá del sexo biológico que le haya sido asignado el momento de nacer. No es, por lo tanto, del orden de lo biológico, sino que se conforma a partir de componentes sociales, psíquicos y culturales. Todas las personas tienen derecho a expresar la identidad de género que sienten y asumen como propia, sea masculina o femenina. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones durante la vida.

Invisibilización de las mujeres: Se trata de un concepto utilizado para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de determinado grupo social. Los procesos de invisibilización afectan sobre todo a grupos sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La invisibilización resulta causa y efecto cuando hablamos de la utilización sexista del lenguaje. El trabajo de la mujer es invisible porque sus actividades reproductivas (que requieren de tiempo y esfuerzo) no se valorizan monetariamente. La percepción androcéntrica del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los campos de la historia, de la cultura o de la ciencia.

Lenguaje no discriminatorio e inclusivo: es aquel que refleja la realidad sin invisibilizar ni infravalorar a ninguna de las personas que forman parte de ella. Es aquel lenguaje que no confunde, que incluye y que valora por igual a mujeres, hombres y disidencias.

LGTBIQ+: Iniciales que designan a las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersex, queer y más y que identifican el movimiento de la diversidad sexual. Se nombra cada una de las identidades para visibilizarlas, por lo tanto, es una sigla que varía según emerjan nuevas identidades sexuales diversas.

Sexismo Lingüístico: el lenguaje sexista es el uso discriminatorio del lenguaje por razón de género, bien por los vocablos escogidos o bien por el modo de estructurarlos.

Sexo: refiere a la clasificación binaria entre varón y mujer. Una clasificación que hoy está relativizada en la medida en que se reconoce que los aspectos que constituyen el sexo biológico y anatómico de un ser vivo (cromosomas, hormonas, gónadas, estructuras sexuales internas y genitalidad) se dan de un modo diverso; y, por otra parte, se perciben según categorías culturales.

Trans o transgénero(s): términos genéricos que abarcan a las personas travestis, transexuales y transgénero. Engloban el conjunto de las identidades de quienes desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer.

Transexual: designa a aquellas personas a las que, al nacer, les fue asignado un sexo que no coincide con el género autopercebido y expresado, con el cual se identifican. Además, se utiliza para remitir a la construcción corporal de la identidad y la expresión de género (sea femenina o masculina) a través de tratamientos hormonales y/o quirúrgicos.

Travesti: Término que designa a las personas a las que al nacer se les asignó el género masculino, pero que perciben y manifiestan su identidad de género a través de expresiones de feminidad que pueden incluir ciertas modificaciones corporales (tratamientos hormonales, prótesis, siliconas, etc.), en general, sin readecuación genital quirúrgica.

Orientación sexual: Atracción por varones, mujeres o ambos géneros. Si esa atracción se dirige a personas de un género diferente o igual al propio, se habla -respectivamente- de heterosexualidad y homosexualidad. Si el deseo de una persona, en cambio, incluye a ambos géneros, su orientación es bisexual.



Perspectiva de género: nos permite replantearnos la visión androcéntrica (visión centrada en las necesidades y el estatus de los hombres) de las estructuras sociales: los conceptos elaborados para analizar el conjunto de la vida social dejan en la oscuridad a las mujeres, ignoradas o implícitamente consideradas como subordinadas. Manifiesta la voluntad de conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, dicha igualdad, por lo tanto, debe traducirse en igualdad de derechos y oportunidades.

ANEXO

EJEMPLOS DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

MEMORANDUM - TEXTO ORIGINAL:

ASUNTO: S/INFORMACIÓN ASISTENCIA, PARTE DIARIO, RECURSOS HUMANOS

Con motivo de la implementación del nuevo sistema de liquidación de haberes, se comunica a todos los Jefes de Despacho y por su intermedio a todos los agentes responsables del parte diario que, a partir de Julio del corriente año, sólo se recibirán rectificaciones de las novedades de asistencia de los agentes comprendidos en los convenios ley N° 643, 2343, 2871 y 1279 hasta el día 15 de cada mes. Por lo expuesto, es que solicitamos que los agentes que no concurren a prestar servicio por causas que se justifiquen en el marco legal que lo administra, lo comuniquen a la persona que realiza el parte diario dentro de las primeras horas en las que deben presentarse a cumplir con su jornada laboral informando el código de inasistencia que deben cargarle. Asimismo, se ruega que los encargados de informar la asistencia en el parte diario de la web, lo realicen con la responsabilidad que conlleva el trámite a los efectos de evitar errores en las liquidaciones que luego no se puedan subsanar. Es menester mencionar también, que deben respetar los plazos de la carga de las licencias anuales, los que ya se han comunicado a través del home de la página de Recursos Humanos y en los que consta fecha de apertura para la carga y cierre de las mismas. Por el contrario, los agentes no podrán hacer uso de las licencias anuales.

MEMORANDUM - TEXTO CON ENFOQUE DE GÉNERO: ASUNTO:
S/INFORMACIÓN ASISTENCIA PARTE DIARIO RECURSOS HUMANOS

Con motivo de la implementación del nuevo sistema de liquidación de haberes, se comunica a quienes integran las Jefaturas de Despacho y por su intermedio a la totalidad de los y las agentes responsables del parte diario de trabajo que, a partir de Julio del corriente año, sólo se recibirán rectificaciones de las novedades de asistencia de quienes estén comprendidos en los convenios ley N° 643, 2343, 2871 y 1279 hasta el día 15 de cada mes. Por lo expuesto, es que solicitamos que los y las agentes que no concurren a prestar servicio por causas que se justifiquen en el marco legal que lo administra, lo comuniquen a la persona que realiza el parte diario dentro de las primeras horas en las que deban presentarse a cumplir con su jornada laboral informando el código de inasistencia que deben cargarle. Asimismo, se ruega que quienes estén a cargo de informar la asistencia en el parte diario de la web, lo realicen con la responsabilidad que conlleva el trámite a los efectos de evitar errores en las liquidaciones que luego no se puedan subsanar. Es menester mencionar también, que deben respetar los plazos de la carga de las licencias anuales, los que ya se han comunicado a través del home de la página de Recursos Humanos y en los que consta fecha de apertura para la carga y cierre de las mismas. Por el contrario, las y los agentes no podrán hacer uso de las licencias anuales.

Mujer
SECRETARÍA



LA PAMPA
Gobierno en Acción

