

Guía del BCRA para una comunicación inclusiva



BANCO CENTRAL
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Índice

- 03 | **Introducción**
- 04 | **I. Uso del genérico universal**
Diferentes opciones para nombrar colectivos y grupos
- 05 | **II. Uso de abstractos**
Para expresar cargos y posiciones
- 06 | **III. Uso de artículos y pronombres**
Para expresar generalizaciones o grupos
- 07 | **IV. Uso de formas impersonales**
- 08 | **V. Uso del femenino**
En cargos, títulos y ocupaciones
- 10 | **VI. Sobre el uso del lenguaje inclusivo en publicaciones**
- 11 | **VII. Recomendaciones en el uso de imágenes**
- 12 | **VIII. Glosario**
- 14 | **IX. Fuentes**

Introducción

El **lenguaje** es un producto social e histórico que influye en la percepción de la realidad. A través de la palabra, verbal o escrita, las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de valoración.

El lenguaje puede cambiar porque está en **construcción permanente**, porque la sociedad **cambia** y necesita de nuevas palabras para reconocerse y expresarse.

La visibilización de temas de género y diversidad se instaló en la agenda pública, y socialmente se han producido cambios importantes que tienen impacto en la **comunicación**.

Como equipo de comunicación del **Banco Central de la República Argentina** elaboramos una guía que propone variantes **inclusivas** a expresiones de uso cotidiano en nuestra actividad. Es un **documento vivo** y permeable a la incorporación de otras expresiones y términos.

Esta guía, diseñada como un documento de **trabajo colaborativo** con recomendaciones, sugerencias y buenas prácticas, no busca imponer una sola manera de hacer las cosas, sino convertirse en una **herramienta** para reflexionar sobre la manera de comunicar y su impacto. Usar lenguaje inclusivo para evitar sesgos de género, expresiones sexistas, invisibilizar géneros no binarios, la reproducción de estereotipos o situaciones de discriminación es un proceso de **aprendizaje** constante.

Que en el **BCRA** decidamos comunicarnos de una manera más inclusiva es **adaptarnos** a un mundo en **transformación**. Y también, como institución **pública** modelo, es una contribución para la construcción de una sociedad más justa.

I. Uso del genérico universal

Diferentes opciones para nombrar colectivos y grupos

Existen diferentes opciones más inclusivas para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por distintas identidades:



Los usuarios _____
Los derechos del hombre _____
Los trabajadores _____
El hombre ha creado _____



Las personas usuarias
Los derechos humanos
El personal, equipo, área
La humanidad ha creado

II. Uso de abstractos

Para expresar cargos y posiciones

Opciones más inclusivas para nombrar a los grupos de personas que comparten cargos y posiciones jerárquicas:



Los directores se reunieron

Los gerentes trabajan

Se convocó a los jefes de las áreas para



El directorio se reunió
Las autoridades se reunieron

Titulares de las gerencias trabajan

Se convocó a todas las jefaturas para

III. Uso de artículos y pronombres

Para expresar generalizaciones o grupos

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo (les/las/los). En el caso de utilizar más de uno de los artículos juntos, es recomendable alternarlos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:



Los titulares de una cuenta —
Los usuarios —————
Los postulantes —————



Las y los titulares de una cuenta
Les, las y los usuarios
Les/as/os postulantes

Si no se conoce el género de la persona a quien se hace referencia, es recomendable utilizar las palabras “quien” o “quienes”:



El usuario de
medios de pago



Quien use medios de pago

IV. Uso de formas impersonales

Una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino es utilizar oraciones en las que no se determine el sujeto que realiza la acción.



Se recomienda a los participantes que presenten



Recomendamos presentar
Se recomienda presentar

V. Uso del femenino

En cargos, títulos
y ocupaciones

La Real Academia Española (RAE) tiene publicadas las reglas de feminización gramatical de los nombres de profesiones, cargos, oficios, títulos o actividades.



La presidente _____	La presidenta
La gerente _____	La gerenta
La jefe _____	La jefa
La actuario _____	La actuario

También podríamos evitar el uso exclusivo del femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra “personal” al sustantivo:



Las maestras _____	El personal docente
Las empleadas domésticas _____	El personal doméstico /de casas particulares

Regla de inversión | Ante una frase que nos genere dudas, es útil aplicar la regla de inversión: dar vuelta la frase, cambiar un género por otro.

Esta regla es muy útil en casos de adjetivaciones para verificar que estemos dando un tratamiento igualitario a todas las identidades de género.

Listado de cargos del Banco Central en femenino gramatical

Analista
Asesora
Asistente
Auditora
Cajera
Capataza
Choferesa
Coordinadora
Directora
Encargada
Inspectora
Gerenta
Jefa
Mayordoma
Oficiala
Operadora de reservas
Perita
Presidenta
Recontadora
Secretaria
Síndica
Subgerenta
Subinspectora
Superintendente
Supervisora
Técnica
Vicepresidenta
Vicepresidenta segunda
Vicesuperintendente

VI. Sobre el uso del lenguaje inclusivo en publicaciones

Al comienzo de las publicaciones, sea cual fuera su contenido específico, se recomienda incluir una fórmula que explicita la posición institucional en relación al lenguaje inclusivo.

Fórmula sugerida:

Sobre el uso del lenguaje inclusivo en esta publicación

El uso de un lenguaje que no discrimine y que permita visibilizar todas las identidades de género es un compromiso institucional del Banco Central de la República Argentina. A su vez quienes hemos realizado esta publicación reconocemos la influencia del lenguaje sobre las ideas, los sentimientos, los modos de pensar y los esquemas de valoración.

En este documento se ha procurado evitar el lenguaje sexista y binario. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura no se incluyen recursos como "@" o "x". Además, se mantuvieron las formas de escritura originales de los textos citados.

VII. Recomendaciones en el uso de imágenes

- Visibilizar la diversidad. Hay muchos tipos de personas. Para esto se recomienda usar imágenes que muestren diferencias de géneros, color de piel, estaturas, fisonomías, culturas, edades.
- Presentar personas en roles diferentes a los tradicionales, para evitar estereotipos de género.
- Evitar la jerarquización de imágenes, lograr un equilibrio numérico y de tamaño entre imágenes de distintas identidades de género.

Consejo | Evitar las imágenes de la primera página de los bancos de imágenes. Suelen contener las imágenes más estereotipadas.

VIII. Glosario

- **Androcentrismo** | Organización del orden simbólico, sus estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante.
- **Brecha de género** | Se refiere a la disparidad entre la condición o posición de los hombres y de las mujeres, lesbianas, trans, travestis y otras identidades de género no heteronormativas y binarias, en relación a la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político, etc.
- **Discriminación directa** | Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, que agrede a personas o a grupos en particular.
- **Discriminación indirecta** | Consiste en actitudes y prácticas que propagan ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o que alientan el desprecio hacia personas o grupos determinados. Aun cuando el objeto inmediato y tangible no sea anular o limitar el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, sí contribuye a recrear las condiciones sociales y culturales que legitiman su exclusión. También se considera discriminación indirecta aquella que favorece la negación de derechos y oportunidades al establecer condiciones que no puede cumplir una parte específica de la población.
- **Diversidad de género** | Reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género heteronormativo y binario aceptadas comúnmente.
- **Equidad de género** | Reconocer las condiciones y características específicas de cada persona o grupo social, tomando en cuenta la existencia de relaciones de poder desiguales y factores que discriminan principalmente a mujeres, lesbianas, trans, travestis y otras identidades de género no heteronormativas y binarias.
- **Estereotipos de género** | Son generalizaciones simplistas de los atributos, las diferencias y los roles de cada género. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género.
- **Género** | Conjunto de expectativas, oportunidades y atribuciones que se construyen socialmente tomando la diferencia sexual como base. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Es una construcción cultural que está situada, es histórica y temporal, es decir que varía según el lugar y la época. Es lo que el modelo social y cultural dominante (binario y heteronormativo) considera “propio” de las mujeres y “propio” de los varones.
- **Heteronormatividad** | Construcción cultural que ubica como norma al comportamiento heterosexual estandarizado. Se considera a la heterosexualidad como la única forma social válida de comportamiento, y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad.

- **Identidad de género** | Experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer.
- **Igualdad de género** | Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades. La igualdad no significa que todos los géneros serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependerán del sexo al nacer. Se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.
- **Lenguaje sexista** | Aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan, subordinan, humillan y estereotipan a las mujeres, lesbianas, trans, travestis y otras identidades de género no heteronormativas y binarias.
- **LGBTIQ+** | Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans (Transgénero, Transexual y Travesti), Intersexuales y Queer. El símbolo más se añade para representar otras identidades de género.
- **Sexismo** | Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas.
- **Sexo** | Categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha hecho de ciertas variaciones anatómicas, biológicas, genéticas y fisiológicas entre las personas, especialmente en relación a su genitalidad.

IX. Fuentes

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2018/11627.pdf>

Banco Central del Uruguay

Resolución de directorio sobre implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género

https://www.bcu.gub.uy/Acerca-de-BCU/Resoluciones%20de%20Directorio/RD_296_2018.pdf

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC)

El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos

https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf

Defensoría del público de la Ciudad de Buenos Aires

Guía para el tratamiento responsable. 2019.

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

Comunicación con perspectiva de género. Mayo de 2019.

Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario

https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf

Honorable Senado de la Nación Argentina

Manual de pautas de estilo, composición, corrección de documentos legislativos y ediciones parlamentarias

<https://docplayer.es/18558136-Manual-de-pautas-de-estilo-composicion-correcion-de-documen-tos-legislativos-y-ediciones-parlamentarias.html>

Instituto Nacional de Mujeres / Secretaría de Asuntos Políticos e Institucionales / Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda / Presidencia de la Nación

Propuestas para una comunicación política equitativa y paritaria. 2019.

Organización de las Naciones Unidas

Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

UNESCO

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>

Universidad de San Martín

Lenguaje Inclusivo en la UNSAM

<https://noticias.unsam.edu.ar/2019/03/08/lenguaje-inclusivo-en-la-unsam/>