



ALCALDÍA
DE PANAMÁ

GUÍA DE Lenguaje Inclusivo de Género

PANAMÁ 2023

Guía de Lenguaje Inclusivo

en la Alcaldía de Panamá

I Introducción

Desde la Alcaldía de Panamá entendemos que el lenguaje desempeña un papel determinante en la socialización cotidiana y promovemos el uso del lenguaje inclusivo, (escrito, hablado y gráfico), en todas las dependencias municipales del distrito de Panamá.

De esa forma, mediante la elección de ciertos términos, la adopción de las fórmulas gramaticales y la representación de imágenes, se busca abandonar las prácticas donde el lenguaje es un medio para ocultar o subordinar la presencia femenina a la masculina o para mostrar la superioridad de un género sobre otro. En ese sentido, la Oficina de la Mujer implementa acciones de promoción y utilización del lenguaje inclusivo.

La alcaldía de Panamá busca contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente la percepción social de personas con Diversidad funcional, cultural, ideológica, origen étnico o social, características genéticas, lengua, convicciones, edad u orientación sexual; con el objetivo de diseñar un camino hacia una sociedad más justa basada en la igualdad de trato y de oportunidades, donde la diversidad sea valorada positivamente.

II Objetivo de la guía de lenguaje inclusivo en la Alcaldía de Panamá

Dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la administración municipal.

III Contenido

¿Cuándo se recomienda emplear el lenguaje inclusivo?

Se recomienda usar lenguaje inclusivo en el lenguaje verbal, escrito y gráfico, en documentos oficiales, invitaciones, convocatorias, informes, medios de comunicación, expresiones gráficas. En el caso del lenguaje escrito y verbal, no siempre es necesario recurrir a los/as, existen expresiones más cómodas que se muestran a continuación:



Algunos ejemplos de lenguaje sexista y lenguaje inclusivo

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
Los niños	Los niños y las niñas. Las niñas y los niños. Niñez, Infancia, Población infantil.
Los alumnos. Los estudiantes	Las alumnas y alumnos. El alumnado. El estudiantado. La población estudiantil.
Los jóvenes	Las personas jóvenes. La juventud. La población juvenil.
Los trabajadores	Los trabajadores y las trabajadoras. Las personas trabajadoras. El personal.
María Sánchez; director, jefe, abogado, médico, el oficial de programa, el oficial de protección, el ingeniero.	María Sánchez; directora, jefa, abogada, médica, la oficial de programa, la oficial de protección, la ingeniera.
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a exposiciones	Quienes vinieron a exposiciones
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas	Cada postulante deberá portar carpetas
El director será nombrado por...	La persona a cargo de la Dirección será nombrada por...
El Consejo de Dirección será presidido por el director...	El Consejo de Dirección será presidido por quién ocupe la Dirección...

Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes guías de lenguaje inclusivo.



Para que las expresiones gráficas sean inclusivas se recomiendan los siguientes aspectos:

- Hay que considerar que no hay un modelo de mujer, las mujeres son diversas por lo que es importante que se presenten a mujeres y hombres en papeles diferentes a los tradicionales.
- No encasillar a mujeres y hombres en situaciones y profesiones tradicionales.
- Usar de manera equilibrada el número de imágenes de mujeres y hombres.
- Hay que destacar los logros de las mujeres y sus aportes en áreas no tradicionales como las ingenierías, las ciencias exactas.
- No usar la imagen de la mujer como objeto para llamar a la asistencia de una actividad, foro, conversatorio académico.
- Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras. Utilizar el femenino cuando se trata de las mujeres. Lo correcto es hablar de estas profesiones utilizando el femenino cuando sabemos que es una persona que se identifica como mujer.
Por ejemplo: la fisioterapeuta, la trabajadora social...
- Utilizar el cargo que representa una persona si no se sabe su género: por ejemplo: si se va a escribir una carta al máximo cargo de representación de una asociación u organismo sin conocer si es un hombre o una mujer, podemos utilizar la referencia a su cargo **“A la atención de la presidencia”** y lo mismo con otros cargos: secretaría, tesorería, vocalía, alcaldía, concejalía, etc.
- Se debería utilizar la expresión **“diversidad funcional”** para referirnos a la diversidad existente entre las personas en lo referente a su modo de funcionamiento, tanto a nivel físico como mental. Es decir, utilizar este término es preferible al de “discapacidad” en términos generales (ni, evidentemente, “retraso” u otras expresiones anteriores) o al de “minusvalía”, ya que estos términos dan a entender que la persona tiene una falta de capacidad o de valor, es decir, se centran en el déficit y su semántica puede considerarse peyorativa, ya que clasifican a la persona por su problema.
- **“Movilidad reducida”**, ya que describe la existencia de algún tipo de problema físico para tener en cuenta de una manera más positiva que la antigua denominación de “minusvalía”.
- **Discapacidades sensoriales** (sordera, ceguera, sordoceguera) es más apropiado decir persona sorda/ciega o persona con sordera/ceguera, porque el término recoge de forma específica y clara sin resultar negativa para las personas que la tienen.



- **“Discapacidades cognitivas y/o del desarrollo”**, nos encontramos con términos que son demasiado genéricos para referirse a la gran cantidad de condiciones que engloban, ya que en esta categoría se incluyen los trastornos de retraso madurativo, el Síndrome de Down, la parálisis cerebral o incluso el amplio espectro de los Trastornos del Espectro Autista, por mencionar algunos.
- La diversidad funcional es una condición, no una enfermedad, por lo que hay que evitar expresiones relacionadas con el padecimiento, el sufrimiento y la enfermedad.
- **“Problema de salud mental”**, ya que no tiene connotaciones estigmatizantes como otros términos y describe una realidad cotidiana para un cuarto de la población.
- Evitar también adjetivar a la persona con su problema, es decir, hay que tratar de utilizar siempre la fórmula “personas con...” (por ejemplo, no se hablaría de “personas discapacitadas”, sino de **“personas con discapacidad”**). Tratamos con este punto destacar que la persona tiene el problema, no es intrínsecamente el problema. Ayuda a entender que muchos de esos problemas tienen solución, por un lado, pero también que la persona es mucho más que su problema.
- Omitir el término de **“normalidad”**, porque se da a entender que lo que se sale de la norma no es bueno y debe rechazarse o ridiculizarse.
- Evitar hacer un uso innecesario de ciertos datos como la nacionalidad o la etnia cuando la información es negativa, ya que se están reforzando ideas negativas (prejuicios) y estigmas sociales (estereotipos), **ejemplo: un hombre gitano roba en la casa de una familia.**

Es fundamental, que el lenguaje que usemos en la Alcaldía de Panamá refleje nuestros valores y principios. Uno de nuestros criterios claves está relacionado con la inclusión y la valoración de la diversidad, algo que muchas veces es difícil de mostrar en nuestro lenguaje cotidiano, ya que, por defecto, el lenguaje de calle contiene ciertos usos y ciertas expresiones discriminatorias.

El uso del lenguaje inclusivo es un enfrentamiento presente en la sociedad y su discusión refleja tanto la estructura de esta última como su continuo desarrollo.

El lenguaje es, en general, un instrumento utilizado y desarrollado por grupos de poder (sexista, étnico, colonial) que perpetúa situaciones de desigualdad y estereotipos, manteniendo la reproducción de las relaciones de poder (Butler, 2004).



Lograr que los textos con lenguaje no discriminatorios por ninguna razón y/o inclusivos sean habituales, implica una preocupación por parte de nuestra entidad, además de ser una herramienta de formación hacia la igualdad en su totalidad de ámbitos. Por ello, elaboramos esta Guía de lenguaje inclusivo con el fin de implementar una meta más en nuestra política de Respeto por la Diversidad.

En esta línea, valoramos como fundamental publicarlo en nuestra web y comunicarlo por escrito a todos los miembros que formamos esta maravillosa familia llamada Alcaldía de Panamá



Algunas herramientas para el uso del lenguaje inclusivo

- Unesco, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1999. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>.
- CAIB. (2004). *Manual de comunicación no sexista*. Disponible en <https://www.nodo50.org/ameco/Manualnosexista.pdf>.
- *Manual de Género para Periodistas*, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. “Recomendaciones básicas para el ejercicio de un periodismo con enfoque de género” (PNUD).
- *Guía Básica de Lenguaje Inclusivo*. Red de Investigadoras en diferenciales de Género en la Educación Superior Iberoamericana de la Universidad de El Salvador.

