



**Intendencia
Montevideo**

1

CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género



**Intendencia
Montevideo**



CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD DE GÉNERO

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género

montevideo.gub.uy/igualdadgenero



Colección Construyendo Igualdad de Género

Serie 5 | Cultura organizacional y género

Cartilla 1 | Cultura organizacional e igualdad de género

Montevideo, 2023

© Intendencia de Montevideo

Texto original: Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

Corrección y edición: División Asesoría para la Igualdad de Género, IM

Diseño: División Información y Comunicación, IM

Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género,
Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
Intendencia de Montevideo

Edificio sede, piso 8, puerta 8001, sector Ejido
1950 4773

092 250 220 / 091 320 801

bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy

División Asesoría para la Igualdad de Género

Intendencia de Montevideo

Edificio anexo: Soriano 1426, Piso 2

1950 8670 y 8671

igualdad.genero@imm.gub.uy

CONTENIDO

Cultura organizacional.....	5
Igualdad de género en la cultura organizacional.....	5
Algunos conceptos que permiten visibilizar las desigualdades de género en las organizaciones.....	7
¿Qué sucede en la Intendencia de Montevideo?.....	9
Bibliografía.....	12

CULTURA ORGANIZACIONAL

Llamamos cultura organizacional al conjunto de valores, tradiciones, comportamientos, creencias y medidas que circulan entre las personas que pertenecen a una organización.

La cultura de una organización está conformada tanto por elementos intangibles, como los valores y principios que circulan en la organización, como por elementos tangibles y concretos, como las normas y procedimientos que la sostienen.

La cultura institucional se expresa a través de símbolos, lenguajes, comportamientos y creencias. Constituye un marco de referencia compartido de forma tanto explícita como implícita y establece lo que es “esperable” en la organización. Por ejemplo, si en una institución se asume, aun no habiendo nada escrito al respecto, que hay tareas que no pueden ser realizadas por mujeres, habrá una serie de decisiones que responderán a esa creencia y que conforman una cultura institucional no igualitaria.

La cultura organizacional brinda sentido a las prácticas cotidianas y otorga un sentido de pertenencia y de comunidad compartida, entre quienes integran la organización.

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones construyen cotidianamente un imaginario sobre sí mismas a través de sus normas, procedimientos, mensajes, formas de acompañar las transformaciones y resistirse a los cambios. La incorporación de la perspectiva de género en el análisis organizacional ha permitido visibilizar y revertir desigualdades notorias y otras de más difícil identificación.

Las organizaciones no son neutras al género, en palabras de Acker (1990) están “generizadas”, esto significa que las normas, procedimientos, prácticas y símbolos contienen valoraciones sobre lo masculino y lo femenino (IM, 2020). Estas valoraciones se basan en estereotipos que no sólo establecen diferencias, sino también jerarquías, consolidando y reproduciendo desigualdades. El Estado tampoco es neutro al género y, por tanto, para promover la igualdad de género debe modificar no sólo las políticas hacia la ciudadanía, sino también su propia organización.

Las instituciones muchas veces se piensan y se gestionan basadas en un concepto de “trabajador ideal” que se asocia a la figura de hombre, heterosexual, capacitado y que no está “condicionado” por las responsabilidades de cuidados o tareas del ámbito doméstico. Esta imagen de “trabajador ideal” configura instituciones poco permeables a criterios y prácticas igualitarias que, a su vez, respeten las diferencias.

Una política organizacional o de gestión humana incorpora la perspectiva de género cuando:

- Reconoce que hay desigualdades estructurales que afectan a mujeres, hombres y disidencias en el ámbito laboral, y genera estrategias para revertirlas.
- Reconoce que la responsabilidad de cuidados y otras tareas en el ámbito doméstico afectan de forma diferencial a mujeres y hombres, y promueve acciones para avanzar en la corresponsabilidad.
- Reconoce que la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal supone exigencias distintas para mujeres y hombres, y adopta medidas que permitan mejor conciliación.
- Fomenta el desarrollo de responsabilidades y tareas que rompa con la asignación tradicional de roles, eliminando estereotipos de género que mantienen y refuerzan las desigualdades.
- Favorece relaciones igualitarias y el empoderamiento de las mujeres y otras identidades de género para revertir asimetrías de poder en los espacios laborales por la sola condición de género.
- Promueve espacios de trabajo libres de violencia de género, generando mecanismos para su prevención, abordaje y reparación del daño. Asimismo, reconoce los impactos en el espacio de trabajo de la violencia de género en el ámbito doméstico y desarrolla acciones para amortiguarlos.



participa
libre de vic

igua

de
inclusión
d

Incidencia
Montevideo

ción autonomía
encia

aldad

erechos juntas
género
residencias

ALGUNOS CONCEPTOS QUE PERMITEN VISIBILIZAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO DE LAS ORGANIZACIONES

La teoría feminista ha aportado algunos conceptos muy esclarecedores para el análisis organizacional y cómo se manifiestan las concepciones que no consideran la igualdad de género.

1. División sexual del trabajo

Es la manera en que las sociedades organizan la distribución de tareas y trabajos diferentes en las distintas esferas de lo social, es decir, en lo público (el trabajo remunerado) y en el hogar (el trabajo no remunerado), según los roles asignados socialmente y en forma diferenciada para hombres y mujeres. Estos roles tienen una distinta valoración social que se traduce en relaciones jerárquicas de poder y –por lo tanto– en desigualdad. En esta ecuación, el trabajo doméstico y de cuidados es asignado a las mujeres y ha carecido de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado.

Aunque las mujeres se han integrado al mercado laboral, lo hacen en mayor medida en oficios y profesiones relacionadas con la extensión del ámbito doméstico, como el cuidado, la enseñanza y la limpieza; y aunque los hombres han comenzado a realizar las tareas del hogar y de cuidados, estas no son desempeñadas de forma paritaria, dejando a las mujeres en una doble jornada laboral (la pública y la doméstica).

2. Corresponsabilidad en los cuidados y uso del tiempo

La corresponsabilidad social y de género en los cuidados implica que tanto la sociedad (Estado, empresas y comunidad) como los hombres deben asumir responsabilidad en los cuidados para reducir la sobrecarga que recae en las mujeres. Pensar la corresponsabilidad exige incorporar a esa reflexión las distintas formas de familias y la diversidad de relaciones sexo-afectivas hoy existentes.

3. Segregación ocupacional horizontal

Refiere a “los obstáculos que enfrentan algunas personas para acceder a ciertas profesiones, en función de su género. Se evidencia, particularmente, en los trabajos fuertemente masculinizados o feminizados. Es esencialmente la discriminación de género que impone barreras que dificultan que, por ejemplo, un

varón se desempeñe como niño o una mujer como albañil, por nombrar algunas ocupaciones. Además, las ocupaciones y profesiones feminizadas suelen implicar menor reconocimiento social y salarios más bajos” (Mides, 2019: 123-124). Como resultado, las mujeres se suelen concentrar en sectores como los servicios y los hombres en la agricultura y la industria.

4. Segregación ocupacional vertical

Refiere a “las desigualdades y obstáculos que limitan su ascenso profesional; haciendo que les resulte más difícil acceder a ámbitos de decisión y poder. La manifestación de la segregación vertical es la baja presencia de mujeres en puestos directivos o de alto mando en empresas y organizaciones. Actualmente, las mujeres cuentan con un nivel de formación igual o superior al de los varones, por lo que ni la formación ni la experiencia explican la segregación vertical; detrás de esta realidad opera la carga de cuidados mayor que es impuesta a las mujeres, así como el sesgo de género existente en los sistemas de remuneración y compensaciones” (Mides, 2019:124).

5. Suelo pegajoso

Se utiliza para denominar “la situación de las mujeres en el extremo inferior de la jerarquía salarial, a quienes les cuesta salir de los empleos con baja remuneración y menores perspectivas de movilidad. Las mayores dificultades con que tropiezan se asocian también con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo” (Cepal, 2010: 49).

6. Techo de cristal

Se utiliza para nombrar las “barreras de poder invisibles que impiden a las mujeres ascender [...]. Entre las barreras pueden mencionarse los estereotipos y prejuicios, las culturas empresariales hostiles que excluyen tácitamente a las mujeres de las redes de comunicación informales y la falta de oportunidades para ganar experiencia en puestos gerenciales. Las políticas laborales que tradicionalmente vinculan a las mujeres con el trabajo de cuidado de familiares dependientes, como correlato de su obligación con las responsabilidades familiares, en parte también son responsables de esta situación (Cepal, 2010: 48-49).

7. Brechas de género

De acuerdo con el Modelo de Calidad con Equidad de Género, las brechas de género son “disparidades que existen entre varones y mujeres en cuanto a sus posibilidades de participar, de crecer, de acceder a recursos, de ejercer derechos, obligaciones, recompensas, espacios de poder, etcétera. Existen brechas porque existen reglas de juego dispares. Las brechas de género son las manifestaciones cuantitativas o cualitativas de la desigualdad entre mujeres y varones” (Mides, 2019: 22).

8. Violencia de género

Se entiende la violencia de género como la que se ejerce con base en el sexo o el género de una persona en distintos ámbitos de la vida social y política, enraizada en las relaciones de género dominantes en una sociedad.

En nuestro país fue aprobada la Ley 19.580 sobre violencia de género hacia las mujeres. En el Artículo 6 define los tipos de violencia, entre ellos la laboral: “Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer” (Ley 19.580, Artículo 6, literal I).

¿QUÉ SUCEDE EN LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO?

La Intendencia de Montevideo ha sido pionera en el diseño e implementación de políticas de género, tanto dirigidas hacia la ciudadanía como al funcionariado. Desde hace más de treinta años implementa hacia el interior de la institución acciones específicas para revertir situaciones de desigualdad y discriminación que viven diariamente mujeres, personas trans e identidades no binarias, así como acciones con hombres para promover la igualdad de género. Entre los muchos avances que se registran a nivel de la institucionalidad, destacamos:

- La jerarquización del mecanismo de género: en 2016 la Secretaría de la Mujer del Departamento de Desarrollo Social se convirtió en la División Asesoría para la Igualdad de Género, que se ubica en la Secretaría General y asesora al Intendente/a con participación en el gabinete.
- La construcción, desde 2013, de un entramado de igualdad de género compuesto por equipos de igualdad en los departamentos de la Intendencia y en los municipios de Montevideo. Estos equipos se encuentran en la Comisión de Igualdad de Género de la Intendencia y municipios de Montevideo una vez al mes. Esta red, que se ha construido laboriosamente, permite que la perspectiva de igualdad de género se vaya incorporando en el ciclo de las políticas públicas de Montevideo.
- La creación de la Unidad de Género en el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales en 2020 para incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas de dicho departamento y para la atención de las situaciones de discriminación y violencia de género en la institución. En 2023 se creó la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, con un importante incremento de recursos y fortalecimiento del equipo técnico especializado.

- La aprobación en 2022 del Decreto 37.973 que crea un marco normativo de igualdad de género para el segundo nivel de gobierno, a través del cual se establece, entre otros: a) los principios orientadores para la política de género, b) la incorporación de la igualdad de género en la planificación y el presupuesto, c) la formación y capacitación permanente del funcionariado y cargos de dirección para la inclusión efectiva de la igualdad de género en las políticas públicas de la Intendencia y los municipios de Montevideo, así como para la transformación de la cultura organizacional con criterios de igualdad, d) la creación de sistemas de información con perspectiva de igualdad de género, e) la consolidación del entramado para la igualdad de género.

Para seguir avanzando, la Intendencia se sumó en el año 2019 al Programa Modelo de Calidad con Equidad del Inmujeres - Mides, obteniendo la certificación del primer nivel en 2020.

La certificación del primer nivel del Modelo supuso la realización de un diagnóstico de género de la Intendencia de Montevideo que analizó las políticas, programas y acciones desarrolladas por la institución, así como las brechas de género existentes en estas seis dimensiones:

1. Distribución sociodemográfica.
2. Modos de entrada, cargos, funciones y competencias.
3. Remuneraciones.
4. Oportunidades de capacitación y desarrollo.
5. Prevención y seguimiento de inequidades, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación étnico racial afrodescendiente y otras.
6. Acciones de corresponsabilidad.

Este diagnóstico será actualizado a los efectos de avanzar en la certificación del segundo nivel y permitirá profundizar el análisis de la organización a partir de evidencias que surjan de la información que la institución produce en relación con el funcionariado y las condiciones en las que desarrollan su vida laboral.

En la actualidad, la Intendencia cuenta con la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo (2021-2025) que definió, como uno de sus cinco ejes estratégicos, la cultura organizacional para la igualdad de género. Este eje contiene un conjunto de objetivos relacionados con la transformación de la cultura organizacional y las acciones comprometidas por las distintas direcciones y áreas de la Intendencia y los municipios para avanzar en la construcción de una institución igualitaria, donde todas las personas sean tratadas en igualdad de condiciones y puedan desarrollar una vida laboral plena.

Entre las líneas de acción definidas se encuentran:

- Cambio normativo (protocolos de acoso laboral e inequidades).
- Campañas institucionales sobre acoso sexual laboral, violencia basada en género, masculinidades, corresponsabilidad.
- Sensibilización y capacitación al funcionariado en igualdad de género (Violencia Basada en Género, lenguaje inclusivo, diversidad, explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, acoso sexual laboral y acoso sexual en espacios públicos, presupuesto con enfoque de género).
- Sensibilización y capacitación en género y masculinidades.
- Fortalecimiento del equipo de instrucción especializada de la División Asesoría Jurídica y de la Unidad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.
- Certificación del segundo nivel del Modelo de Calidad con Equidad de Género (Inmujeres - LATU).

BIBLIOGRAFÍA

- Cepal (2010). ¿Qué Estado para qué igualdad? XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16656/1/S1000327_es.pdf
- Junta Departamental (2022). Decreto 37.973 Norma de igualdad de la Junta departamental de Montevideo. Disponible en: <https://www.gub.uy/junta-departamental-montevideo/institucional/normativa/decreto-departamental-n-37973-fecha-28032022>
- Intendencia de Montevideo (2019). Política de Calidad con Equidad de Género. Resolución N° 2.346/19. Disponible en: <http://www.montevideo.gub.uy/asl/asl/sistemas/gestar/resoluci.nsf/WEB/Intendente/3436-20>
- Intendencia de Montevideo (2020). Diagnóstico organizacional con perspectiva de género en la Intendencia de Montevideo.
- Intendencia de Montevideo (2023). Resolución 0634/23 de aprobación de la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo. Disponible en: <http://www.montevideo.gub.uy/asl/asl/sistemas/gestar/resoluci.nsf/WEB/Intendente/0634-23>
- Mides (2016). Modelo de Calidad con Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/2019-03/version-final-final-modelo-dic2017.pdf>
- Mides (2019). Guía de implementación del Modelo de Calidad con Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. Disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/2019-03/Gu%C3%ADaCalidadconEquidad.pdf>



Intendencia
Montevideo

2

ACOSO SEXUAL LABORAL

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género



**Intendencia
Montevideo**



ACOSO SEXUAL LABORAL

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género

montevideo.gub.uy/igualdadgenero



Colección Construyendo Igualdad de Género

Serie 5 | Cultura organizacional y género

Cartilla 2 | Acoso sexual laboral

Montevideo, 2023

© Intendencia de Montevideo

Texto original: Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, IM

Corrección y edición: División Asesoría para la Igualdad de Género, IM

Diseño: División Información y Comunicación, IM

Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género,
Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
Intendencia de Montevideo

Edificio sede, piso 8, puerta 8001, sector Ejido
1950 4773

092 250 220 / 091 320 801

bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy

División Asesoría para la Igualdad de Género
Intendencia de Montevideo

Edificio anexo, Soriano 1426, piso 2

1950 8670

igualdad.genero@imm.gub.uy

CONTENIDO

¿A qué nos referimos cuando hablamos de acoso sexual laboral?.....	6
La Intendencia de Montevideo cuenta con un protocolo de actuación en casos de acoso sexual laboral.....	7
La Intendencia de Montevideo cuenta con una Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género en el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.....	8
¿Qué hacer si vos o alguna persona que conozcas está viviendo una situación de acoso sexual laboral?.....	9
¿Cómo es el procedimiento ante una situación de acoso sexual laboral?.....	10
Normativa sobre acoso sexual laboral.....	13

El acoso sexual en el ámbito laboral o educativo es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas.

Cuando se manifiestan conductas de acoso sexual laboral, se vulneran derechos fundamentales: a la igualdad y no discriminación, a vivir libres de violencia, a la integridad física y psicológica, a la libertad, a la dignidad y a condiciones de empleo justas y favorables, entre otros. Afecta al entorno personal, familiar y laboral de quien lo vive y tiene graves consecuencias sobre su salud física y mental, autoestima y rendimiento laboral.

Todos estos derechos están garantizados en la Constitución de la República Oriental del Uruguay, en la Ley N° 19.846, Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, en la Ley N° 18.561, Acoso sexual en el ámbito laboral, y en la Ley N° 19.580, Violencia hacia las mujeres basada en género, así como en diversas normas nacionales, regionales e internacionales. Dentro de ellas, el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso (Art. 4 numeral 1). La ratificación de este Convenio por la Ley N°19.849 implica que el Estado uruguayo debe respetar, promover y asegurar esta declaración, al tiempo que debe adoptar un sistema de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si bien actualmente se lo reconoce como problema social y público que perjudica y degrada, todavía queda mucho camino por recorrer.

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual en el mundo del trabajo. Sin embargo, el acoso sexual se basa en el abuso en las relaciones de poder, y los reportes existentes en Uruguay y en el resto del mundo evidencian que, en su amplísima mayoría, son cometidos normalmente contra mujeres y perpetrados por hombres. Además, las mujeres pertenecientes a determinados grupos –bajo nivel socioeconómico, minorías étnicas, disidencias, migrantes, con discapacidades, jóvenes o en situaciones de vulnerabilidad por diversos motivos– pueden enfrentarse al acoso sexual laboral de formas particulares.

La violencia hacia las mujeres es producto de la histórica relación de desigualdad y de la asimetría de poder entre hombres y mujeres, estructurada bajo el modelo patriarcal, heteronormativo y adultocéntrico.

Los estereotipos sobre cómo deberían actuar los hombres y las mujeres se reproducen en el mundo del trabajo y desempeñan un papel importante en el acoso sexual. Permiten reproducir manifestaciones y prácticas cotidianas opresivas y violentas, que con gran frecuencia resultan naturalizadas.

Erradicar el acoso sexual laboral nos involucra a todas y todos, y requiere una profunda transformación organizacional. Parte de este cambio supone priorizar

siempre a la persona que ha vivido acoso sexual laboral, en todas y cada una de las acciones que la institución realice.

Supone activar el marco jurídico para que la situación de acoso sexual laboral o educativo denunciada sea investigada en forma rigurosa, en consonancia con las garantías del debido proceso, aplicar las sanciones que corresponda y establecer mecanismos de reparación a la persona acosada. Implica, asimismo, implementar con celeridad las medidas de protección y/o prevención que se requiera para salvaguardar sus derechos.

Desde el equipo interviniente en la recepción de la situación, priorizar a la persona afectada implica escuchar, comprender y contener, sin minimizar ni poner en duda su relato. Y sobre todo, requiere acompañar ese proceso de construcción-elaboración desde lo que la persona pueda y quiera hacer, a su ritmo y siempre sostenida, en el marco de la más absoluta reserva y confidencialidad.

¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

“Se entiende por acoso sexual laboral todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”. Artículo 2 de la Ley N° 18.561 y Resolución N° 3.419/12 de fecha 13 de agosto de 2012.

Entre los elementos definitorios, se encuentran **comportamientos de naturaleza sexual** realizados por la persona acosadora y **no deseados por la persona acosada**. Más allá de la descripción objetiva de ciertos hechos, sólo se alcanza la calificación de actos de acoso sexual laboral si así son percibidos por la persona acosada y si tal sentimiento se adecua razonablemente a las circunstancias de tiempo y lugar imperantes.

El rechazo del comportamiento por parte de la persona acosada, que produzca o amenace producirle perjuicio en su situación laboral, define al acoso sexual laboral, que se ubica dentro de la **tipología de intercambio**. El rechazo del comportamiento por parte de la persona acosada, que genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante, se ubica dentro de la denominada **tipología ambiental**.

De acuerdo a la Ley N° 18.561, los comportamientos de acoso sexual laboral que se describen son requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
- Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o estudio.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseadas y ofensivas para quien recibe.
- Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual que resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO CUENTA CON UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

El abordaje del acoso sexual laboral en la Intendencia de Montevideo comienza en 1999. En el año 2012 se aprobó el Protocolo de Actuación en Acoso Sexual Laboral (Resoluciones N° 3.414/12 y 3.419/12), cuyo objetivo es establecer un procedimiento de políticas de prevención y actuación ante la manifestación de conductas de acoso sexual laboral en el ámbito de la Intendencia y de los ocho municipios de Montevideo.

Recientemente se realizó una modificación de protocolo por Res. N° 4.417/20.

¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO?

El protocolo rige para la actuación que deben cumplir esta Intendencia y sus municipios ante la comunicación de una situación de acoso sexual en el ámbito laboral o en la relación docente-estudiante.

Comprende las conductas desarrolladas por funcionarias y funcionarios, entendiéndose por tales todos aquellos que presten sus tareas en régimen de dependencia con esta Intendencia o bajo la modalidad de contratadas y contratados, cualquiera sea el vínculo jurídico que da origen a dicha relación,

con excepción de los casos en los que la persona denunciante y la denunciada sean titulares de cargos políticos o de particular confianza. En este último caso, se dará cuenta al intendente o intendenta para su resolución en el ámbito que corresponda.

En caso de recibir denuncias contra personas vinculadas a organizaciones sociales o, en general, a cualquier persona física o jurídica que provea bienes o preste servicios para esta Intendencia bajo cualquier modalidad y sin perjuicio de la adopción de las medidas urgentes que puedan corresponder, en atención a las circunstancias del caso, se procederá a intimar a los responsables al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N° 18.561.

LA IM CUENTA CON UNA SECRETARÍA DE BIENESTAR LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA Y RECURSOS MATERIALES

La Unidad de Género de Gestión Humana se creó el 23 de setiembre de 2020 (Resolución N° 3.436/20) con el cometido de asesorar a la Dirección General y sus dependencias respecto a la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en las políticas, proyectos y procesos de trabajo, buscando prevenir inequidades y situaciones de violencia de género en los espacios de trabajo departamentales y municipales.

El 5 de junio de 2023, mediante la Resolución N° 2.650/23, se creó la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, se fortaleció el equipo técnico interdisciplinario, que tiene perfil psicosocial y jurídico especializado, y se le asignaron mayores recursos para su funcionamiento.

Además del cometido fundamental de asesoramiento en relación a las políticas de gestión humana, dentro de sus competencias se encuentra:

- Recibir las denuncias de situaciones de acoso sexual laboral e instrumentar su abordaje, efectuando las derivaciones pertinentes y su seguimiento.
- Articular con la Unidad de Instrucción Especializada de la División Asesoría Jurídica la adopción de medidas de protección y/o prevención del acoso sexual laboral y la derivación de las denuncias para su investigación.

- Sensibilizar y capacitar en la prevención y erradicación del acoso sexual laboral en los diversos espacios de trabajo y promover normativa a estos efectos.

Podés contactarte con la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género a través de las siguientes vías:

Edificio Sede, piso 8, puerta 8001, sector Ejido
1950 4773
092 250 220 / 091 320 801
bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy

¿QUÉ HACER SI VOS O ALGUNA PERSONA QUE CONOZCAS ESTÁ VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

Si viviste o estás viviendo una situación de acoso sexual laboral podés concurrir a la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género. **Sólo concurrir no implica que tengas que hacer la denuncia. Si estás en duda, podés ir de todas formas:** allí te escucharán y te acompañarán en el proceso.

Tanto si decidís hacer la denuncia como si decidís no hacerla, podrán surgir otras alternativas de intervención en los espacios de trabajo, **siempre acordadas contigo.**

También podés concurrir a tu sindicato o al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si conocés a una funcionaria o funcionario de la Intendencia o municipios o de alguna empresa contratada que esté atravesando una situación similar, podés sugerirle que se contacte con la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género de forma presencial, telefónica o vía correo electrónico, para recibir asesoramiento.

Las personas en cargos de jefatura y conducción que toman conocimiento de una situación de acoso sexual laboral también pueden consultar a la Secretaría y al mismo tiempo:

- Es importante tener una escucha abierta, que contenga y que comprenda.
- Confiar en el relato de la persona en situación de violencia. El relato puede

ser confuso, contradictorio e incluso que la persona no muestre emociones esperadas de acuerdo a lo que relata.

- Orientar y derivar a quien vive la situación de acoso sexual laboral con la mayor celeridad posible a los espacios de competencia, estableciendo las coordinaciones necesarias, concretamente a la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, donde podrán orientarle y acompañarle en esta situación.
- No revictimizar: se evitará la reiteración del relato de los hechos; no es necesario profundizar en lo sucedido más allá de lo necesario para la derivación.
- Evitar la confrontación de las personas involucradas: no se realiza el careo o cualquier tipo de confrontación entre personas denunciantes y denunciadas.
- Aportar a mantener la confidencialidad de la situación, debiendo mantener la reserva de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.

¿CÓMO ES EL PROCEDIMIENTO ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL?

El procedimiento ante una situación de estas características debe cumplir varias etapas.

1- ¿QUIÉN Y CÓMO SE HACE UNA DENUNCIA?

La denuncia será formulada personalmente de forma escrita u oral por la persona que se encuentre en situación de acoso sexual laboral.

2- ¿DÓNDE SE DEBE REALIZAR LA DENUNCIA?

Se debe realizar ante la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales de la IM.

3- ¿CUÁNDO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?

Cuando la persona denunciante expresa su conformidad con iniciar la investigación de los hechos denunciados.

4- ¿QUÉ ACCIONES REALIZARÁ LA SECRETARÍA DE BIENESTAR LABORAL E IGUALDAD DE GÉNERO?

Con un abordaje integral, interdisciplinario e interseccional, dentro del marco jurídico vigente el equipo técnico de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género se abocará a:

- Garantizar el bienestar de la persona que está en situación de acoso, brindando escucha, apoyo y contención.
- Realizar una valoración técnica para delimitar si las conductas descritas podrían configurar acoso sexual laboral.
- Eventualmente concurrir al lugar de trabajo para constatar las condiciones generales del espacio laboral.
- Sugerir medidas de prevención y/o protección. Ante una denuncia de acoso sexual laboral, la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, luego de su recepción conforme a lo establecido en el artículo R.159.9 del Volumen II del Digesto Departamental, realizará la valoración técnica del riesgo que pudiera tener la persona denunciante y, en caso de entenderlo necesario, estará facultada a recomendar la adopción de medidas de protección y prevención atendiendo a las particularidades de la situación. Algunos ejemplos: cambio de horario, prohibición de contacto, traslado inmediato de la o del denunciado, denunciante y persona denunciada no podrán tener contacto y comunicación hasta que finalice el proceso de instrucción (Resolución N° 4.545/21 del 29 de noviembre de 2021).
- Constatar si existen antecedentes de intervenciones o denuncias con relación a la dependencia en la que se encuentra el denunciado.
- En caso de que se estime pertinente, derivar a la persona denunciada a un servicio especializado de atención a hombres que ejercen violencia de género.
- Crear un expediente con carácter reservado y urgente para dar curso a la denuncia, remitiendo las actuaciones a la Unidad de Instrucción Especializada de la División Asesoría Jurídica, integrada por una dupla interdisciplinaria jurídica y psicosocial, en los plazos establecidos en la normativa.

5- ¿QUÉ HACE LUEGO LA UNIDAD DE INSTRUCCIÓN ESPECIALIZADA?

Se encargará de la investigación de los hechos, respetando las garantías del debido proceso, integrando a la o el denunciante, quien deberá ratificar la denuncia para que el procedimiento pueda continuar. La persona denunciante podrá concurrir a esta instancia en compañía de una abogada o abogado. Existe la posibilidad del patrocinio jurídico gratuito de los servicios Comuna Mujer, de la División Asesoría para la Igualdad de Género.





Recomendará la adopción de nuevas medidas o la modificación de las vigentes que entienda necesarias para la protección de la integridad de las personas en situación de acoso.

6- ¿QUÉ SUCEDE UNA VEZ QUE QUEDA RATIFICADA LA DENUNCIA?

La División Asesoría Jurídica dicta resolución a los efectos de continuar con el procedimiento, notificando a las personas denunciantes y denunciadas. Asimismo, se comunicará a la Unidad de Información de Personal para la anotación que correspondiera en el legajo de la persona denunciada.

¿Cómo continúa el procedimiento?

La Unidad de Instrucción Especializada toma declaraciones a la o las personas denunciadas, testigos y jefes de la dependencia referida y recibe las pruebas que la persona denunciante y la denunciada eventualmente aporten. La persona denunciada podrá realizar su declaración en compañía de su abogada o abogado.

Todo este procedimiento deberá ser conocido por las partes y realizarse en los plazos previstos en la normativa.

¿Qué sucede si una funcionaria o funcionario es citado como testigo y no concurre a declarar?

La omisión –sin causa justificada– de una funcionaria o funcionario que haya sido citado por segunda vez a concurrir a declarar como testigo constituirá una falta administrativa grave, pasible de suspensión sin goce de sueldo.

¿Qué sucede una vez que finaliza el procedimiento de investigación?

Incorporada la totalidad de la prueba y de acuerdo a lo que resultara, la Unidad de Instrucción Especializada elabora un informe fundado que será de conocimiento de persona denunciante y denunciado/a, donde establece si configura un caso de acoso sexual laboral. En esta etapa está considerada la posibilidad de hacer descargos respecto a las conclusiones vertidas en el informe, cumpliendo con las pautas y plazos establecidos en la normativa. A partir de entonces la División Asesoría Jurídica indicará las medidas a tomar o sanciones a aplicar.

¿Cómo concluye el procedimiento?

La decisión final sobre el proceso se adoptará siempre por resolución de la intendenta o intendente.

- En caso de configurarse el acoso sexual laboral se dispondrá la sanción a aplicar a la persona denunciada y las medidas de protección en relación con la persona denunciante. Esta resolución será notificada a ambas partes. De comprobarse la conducta de acoso sexual laboral, será calificada como falta grave o gravísima.
- En caso de que no se configure acoso sexual laboral se dará por concluido el procedimiento y se dispondrá, a través de resolución, su archivo. También en este caso, deberá notificarse a ambas partes. Si del curso de las actuaciones cumplidas surgiera fehacientemente que la o el denunciante ha pretendido inducir a error sobre la existencia del acoso sexual laboral denunciado, podrá determinarse la aplicación de una sanción de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 18.561 de 18 de agosto de 2009.

¿Qué sucede si, por vencimiento de plazo contractual de la persona o situaciones similares, no es posible continuar el procedimiento?

En ese caso, la División Asesoría Jurídica dictará resolución disponiendo la clausura de las actuaciones y se archivará el expediente. Sin embargo, su clausura no impide la reapertura del procedimiento en caso de que la persona denunciada vuelva a prestar funciones tanto en la Intendencia como en los municipios.

¿Qué garantías brinda la IM para una persona que se encuentra en situación de acoso sexual laboral?

La administración protegerá a quienes participen en la investigación de hechos de esta naturaleza, basándose en los principios de pro persona, celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas involucradas. La obligación de mantener estrictamente el secreto alcanza no solamente al personal de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales o la Unidad de Instrucción Especializada, sino también a toda funcionaria y funcionario que por cualquier motivo o circunstancia tuviese conocimiento de alguna resultancia del procedimiento (Art. R. 159.11).

NORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL

- Ley N° 18.561. Ley de acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno.
- Ley N° 19.580. Ley de violencia hacia las mujeres basada en género.
- Convenio N° 190 ratificado por la Ley N° 19.849.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 3.419/12.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 3.414/12.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 4.417/20.
- Resolución de la Intendencia de Montevideo N° 4.545/21.



Intendencia
Montevideo

3

LENGUAJE INCLUSIVO

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género



**Intendencia
Montevideo**

3

LENGUAJE
INCLUSIVO

Serie 5: Cultura organizacional y género
Colección Construyendo Igualdad de Género

montevideo.gub.uy/igualdadgenero



Colección Construyendo Igualdad de Género

Serie 5 | Cultura organizacional y género

Cartilla 3 | Lenguaje inclusivo

Montevideo, 2023

© Intendencia de Montevideo

Texto original: Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, IM

Corrección y edición: División Asesoría para la Igualdad de Género, IM

Diseño: División Información y Comunicación, IM

Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género,
Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
Intendencia de Montevideo

Edificio sede, piso 8, puerta 8001, sector Ejido
1950 4773

092 250 220 / 091 320 801

bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy

División Asesoría para la Igualdad de Género
Intendencia de Montevideo

Edificio anexo, Soriano 1426, piso 2

1950 8670

igualdad.genero@imm.gub.uy

CONTENIDO

¿Qué se entiende por «lenguaje»? ¿Cuáles son las ideas primarias que asociamos a este término?.....	5
Avances sobre lenguaje inclusivo a nivel departamental, nacional e internacional.....	6
Argumentos y recomendaciones para evitar el uso discriminatorio del lenguaje en cuanto al género.....	8
Recomendaciones para escribir.....	9
Comentarios finales.....	13
Bibliografía.....	14

¿QUÉ SE ENTIENDE POR «LENGUAJE»? ¿CUÁLES SON LAS IDEAS PRIMARIAS QUE ASOCIAMOS A ESTE TÉRMINO?

Se define «lenguaje» (del latín *lingua*) como un sistema de comunicación estructurado para el que existe un contexto de uso y ciertos principios formales. El lenguaje es también una función psicológica superior y uno de los procesos cognitivos más importantes y complejos.

Nos permite relacionarnos con nuestro entorno y nos habilita a crear y ordenar nuestros pensamientos a través del almacenamiento, procesamiento y codificación de la información que recibimos del exterior. Nos permite regular y planificar la conducta y, además, estructurarla.

Susana Guerrero Salazar (s/f) plantea que el lenguaje “determina la estructura y la construcción de nuestra identidad, tanto personal como social. Con el lenguaje pensamos, interpretamos, comunicamos, sentimos y definimos. Es uno de los agentes de socialización más importantes, con el que la sociedad produce y reproduce roles”.

LENGUAJE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se hace necesario comunicar en igualdad y fomentar una realidad comunicativa que reduzca progresivamente la visión androcéntrica.

Como se plantea en la Guía de lenguaje inclusivo de género de Chile (2016) y la Guía para una comunicación con perspectiva de género de Argentina (2021), la comunicación con perspectiva de género apela a incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario, que no oculte, no subordine ni excluya a ninguno de los géneros.

SEXISMO EN EL LENGUAJE

Según su definición, sexismo es la “discriminación de personas de un sexo/género por considerarlo inferior a otro”. Por tanto, sexismo lingüístico es la discriminación que sufren determinados grupos de personas con respecto a otras debido a los usos lingüísticos empleados.

LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA

- Es una postura política que va más allá de temas gramaticales, ortográficos o sintácticos.
- La intención es visibilizar lo invisibilizado.
- Va acompañado de acciones tendientes al cambio social en términos de justicia.

INFLUENCIA DE LA LENGUA EN LA CONCEPCIÓN SEXISTA DE LA REALIDAD

En nuestra vida cotidiana o privada, nadie puede obligarnos a utilizar determinado tipo de lenguaje, ya que implica una postura que trasciende lo lingüístico, pero tampoco nadie puede privarnos de su uso.

En el desempeño de la función pública, en las comunicaciones escritas y formales, estamos actuando en representación de una institución y si esta tiene políticas de igualdad de género que incluyen el uso del lenguaje inclusivo, corresponde su uso en el desempeño laboral.

AVANCES SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO A NIVEL DEPARTAMENTAL, NACIONAL E INTERNACIONAL

A nivel departamental, la Intendencia de Montevideo:

- Emitió una resolución (N° 2.940/10) que declara preceptivo el uso de lenguaje inclusivo en todos los actos administrativos y comunicaciones institucionales. En el marco de sus planes de Igualdad y la Estrategia para la Igualdad de Género de Montevideo, diversas áreas han desarrollado acciones para sensibilizar sobre la temática.
- Conjuntamente con el Congreso de Intendentes publicó una guía de lenguaje inclusivo en 2010.
- Desde 2016 dicta cursos-talleres en su Centro de Formación y Estudios para poner en práctica esta resolución.
- En 2017 la Intendencia de Montevideo firmó un acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, del Ministerio de Desarrollo Social, para aplicar el Modelo de Calidad con Equidad de Género.
- A través de la Unidad Especial Ejecutora de Atención al PIAI (de Desarrollo Urbano) elaboró un documento, Lenguaje inclusivo, para ser aplicado en todos los formatos de comunicación de la UEEA PIAI (2018).

- En 2022 la Junta Departamental de Montevideo aprobó la Normativa de Igualdad para el segundo nivel de Gobierno (Decreto N° 37.973/22), donde define en su Artículo 1° que “el principio de igualdad de género y no discriminación se convierten en prioritarios y transversales al conjunto de las políticas departamentales y municipales, tanto hacia la interna como hacia la población, con el fin de transformar las relaciones de poder desigual por razones de género en intersección con otras desigualdades, en articulación con colectivos sociales y el gobierno nacional”.

El Estado uruguayo ha avanzado de la siguiente forma a nivel nacional:

Ley N° 19.846 tiene por objeto garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación con base en el género, entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

- Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030.
- En 2008 se inaugura el programa Gestión de Calidad con Equidad de Género, que incluye recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo en las empresas privadas e instituciones públicas.
- Organismos públicos que poseen manuales o guías: OSE, Ministerio del Interior, entre otros.

A nivel internacional:

- Son numerosos los países y las universidades que han publicado (en forma de guía o recomendaciones) sugerencias sobre el uso no sexista del lenguaje.
- Naciones Unidas también se ha manifestado a favor del lenguaje inclusivo.
- Costa Rica publicó en 2015 la Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense.
- El Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de Chile publicó en 2016 la Guía de lenguaje inclusivo de género.
- En el 2017 el Sistema para el Desarrollo Integral de la familia de la Ciudad de México publicó la Guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, dirigida a las personas servidoras públicas.
- El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina publicó en 2021 (Re) nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género.

ARGUMENTOS Y RECOMENDACIONES PARA EVITAR EL USO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE EN CUANTO AL GÉNERO

Como ya hemos visto, la lengua no es un todo ni homogéneo ni estático. También es sabido que los usos del lenguaje implican una dimensión política, a la cual la Intendencia de Montevideo adhiere a través de su resolución de 2010.

Como producto social e histórico, la lengua influye en nuestra percepción de la realidad, condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo. El orden social imperante, construido a partir de concepciones desiguales sobre los géneros, utiliza el lenguaje como un mecanismo de poder y control para perpetuar formas de dominación. Así, desde el lenguaje se define una forma de ver el mundo, de relacionarse con las demás personas y de autopercepción que coloca lo masculino como referencia única para comprender la humanidad. Esto ha contribuido a invisibilizar a las mujeres y lo femenino en el lenguaje, propiciando una imagen desvalorizada y negativa de ellas, y generando situaciones de exclusión y discriminación perpetuadoras de este sistema de dominación (Rojas y Rojas, 2015, p. 1).

Según Rojas y Rojas (2015), el lenguaje es una herramienta de comunicación y, en esa medida, se ve afectado por los cambios de la sociedad en cuanto a costumbres, innovaciones tecnológicas o, incluso, cambios en la conciencia social.

Tomando en cuenta que los seres humanos son iguales ante la ley, todas las personas, sin importar sexo, edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual, credo político y religioso, son iguales en dignidad y derechos. El respeto por la persona comienza, precisamente, por reconocer su existencia, su individualidad, lo cual debería verse reflejado en la escritura (Rojas y Rojas, 2015, p. 3).

En español, la morfología del masculino se utiliza en sentido universal o genérico; sin embargo, en los últimos tiempos diversos organismos han reconocido la necesidad ideológica y política de hacer cambios en un uso del lenguaje que invisibiliza a una parte de la población.

RECOMENDACIONES PARA ESCRIBIR

TÉRMINOS DE SENTIDO COLECTIVO

Rojas y Rojas (2015, p. 44) realizan las recomendaciones que se sintetizan en la siguiente tabla.

Uso no inclusivo	Uso recomendado
los niños	la infancia, la niñez
los habitantes	la población
los montevidEOS	el pueblo montevidEO, la población montevidEO
los ciudadanos	la ciudadanía
los profesores	el profesorado, el personal docente, el cuerpo docente
los alumnos	el alumnado
los votantes	el electorado
los jóvenes	la juventud
los amigos	las amistades
los hombres	la humanidad



ABC
a la Ciudadanía

Intendencia Montevideo 0:52

REDBROU

+ = + =

juntas

 Intendencia
Montevideo

+ = + =

por más igualdad

Marzo,
mes de las mujeres


Acceso

SINTAXIS

Cambiar la sintaxis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico: es posible eliminar el masculino genérico cambiando el verbo de la tercera a la segunda persona singular (tú o usted) sin mencionar el sujeto, por lo que el tono es más personal. También se podrá utilizar una expresión impersonal. Es muy importante tener presente el contexto en el que estamos.

En el caso: “Los visitantes pueden utilizar las instalaciones de la feria”, se podrá reelaborar de las siguientes formas:

- Puedes utilizar las instalaciones de la feria.
- Usted puede utilizar las instalaciones de la feria.
- Se pueden utilizar las instalaciones de la feria.

ARTÍCULOS, DEMOSTRATIVOS Y OTROS DETERMINANTES

¿Cómo concordar artículos, demostrativos y otros determinantes?

Se puede utilizar sólo un determinante que concuerde con el sustantivo más próximo:

- Las mujeres y hombres de Montevideo.
- Todas las hijas e hijos del hogar.
- Aquellas expertas y expertos.

Otras veces puede utilizarse ambos determinantes (masculino y femenino o viceversa) seguidos por el sustantivo en el género del último determinante:

- Los y las especialistas.

Para sustantivos invariables en cuanto al género, se puede sustituir el artículo (singular o plural, pero referido a la totalidad del colectivo) por uno de los indefinidos:

En: “Todos los contribuyentes” se podrá utilizar:

- Cada contribuyente.
- Cualquier contribuyente.

COMENTARIOS FINALES

En cuanto a esta transformación que se procura, de carácter lingüístico-social, Rojas y Rojas señalan: "En suma, esta es una posición personal de cada hablante en sus textos orales o escritos, que corresponde con su visión de mundo, su forma de vida y su compromiso social. Estos [cambios] vienen aparejados, de manera congruente, con un uso que manifieste solidaridad y respeto mediante el lenguaje inclusivo. Asimismo, en el ámbito administrativo (puestos políticos, periodísticos, en educación, instituciones públicas, etcétera), adscrito a la dinámica social, se han incorporado, en desigual medida, estos cambios" (Rojas y Rojas, 2015, p. 3).

En la Intendencia de Montevideo se ha tomado la posición institucional de incorporar el lenguaje inclusivo en todos los actos administrativos y comunicaciones institucionales, tal y como se establece en la Resolución N° 2.940 de 2010, siguiendo las recomendaciones que figuran en diversas guías.

BIBLIOGRAFÍA

- Chenlo, N. (2014). Guía de lenguaje inclusivo en el Ministerio del Interior. Montevideo: Ministerio del Interior.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes de Chile (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género. Disponible en: [HYPERLINK "https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf"](https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf) \h <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>
- Facultad de Información y Comunicación (2021). Manual de estilo para la comunicación institucional. Montevideo: Udelar. Disponible en: [HYPERLINK "https://fic.edu.uy/noticia/la-fic-tiene-su-manual-de-estilo-para-la-comunicacion-organizacional"](https://fic.edu.uy/noticia/la-fic-tiene-su-manual-de-estilo-para-la-comunicacion-organizacional) \h <https://fic.edu.uy/noticia/la-fic-tiene-su-manual-de-estilo-para-la-comunicacion-organizacional>
- Guerrero Salazar, S. (s/f). Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga. Málaga, España.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina (2021). (Re) nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género.
- Rojas, L. y Rojas, M. (2015). Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense. Heredia: Universidad Nacional de Costa Rica, Instituto de Estudios de la Mujer. Disponible en: [HYPERLINK "http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/192"](http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/192) \h <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/192>

