



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA

GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

— EN LA —
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

SECRETARÍA
de BIENESTAR



PROGRAMA INTEGRAL DE
POLÍTICAS DE GÉNERO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

Rector

CPN Alfredo Remo Lazzeretti

Vicerrector

Dr. Daniel Antenucci

Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria

Lic. Ana Galvagni

Sofía Arduso

EQUIPO DEL PROGRAMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO

Coordinadora Ana Laura Ruiz

Co-coordinadora Lic. Paula Martínez Stoessel

Lic. Ana de los Angeles Azpeitia

Prof. Rosa Alejandra Bartoli

Colaboración

Lic. Ana Galvagni

Sofía Arduso

Lic. Yanina Cobos

Contacto

 generounmdp@gmail.com

 www.mdp.edu.ar

 [@generounmdp](https://www.instagram.com/generounmdp)

 Programa Integral de Políticas de Género

ÍNDICE

¿Por qué es necesario utilizar un lenguaje inclusivo?.....	Página 5
Violencia simbólica.....	Página 6
Legislación vigente.....	Página 8
Conceptos importantes.....	Página 11
Cuestiones generales para la producción de textos escritos y orales con lenguaje inclusivo	Página 12
Planificar la comunicación inclusiva	Página 12
Cuando conocemos a la persona destinataria	Página 12
Cuando no conocemos a la persona destinataria.....	Página 13
Supresión del sujeto	Página 13
Uso de pronombres y determinantes sin marcas de género.....	Página 13
El orden de las palabras	Página 14
Uso de barras	Página 14
El uso de @, X y E	Página 15
Propuesta de uso.....	Página 16
¿Cómo incorporo la -e?.....	Página 16
Diversidad y lenguaje.....	Página 18
Recomendaciones elaboradas por el INADI.....	Página 18
Imágenes y audiovisuales	Página 19
Tabla comparativa	Página 21
Glosario.....	Página 23
Bibliografía.....	Página 31

GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

OCS N° 1245/19

Esta guía pretende ofrecer a quienes forman parte de la Universidad Nacional de Mar del Plata recursos y estrategias, con el fin de facilitar la utilización del lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones. Fue realizada a partir de guías y manuales utilizados en nuestro país con aportes de instrumentos de otros países, para los ámbitos laborales, gubernamentales, administrativos y mediáticos.

Los objetivos que se persiguen son fundamentalmente dos:

- + Disponer de un material de consulta al momento de utilizar un lenguaje inclusivo en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata.
- + Fomentar la eliminación del lenguaje sexista, todavía muy presente en todos los ámbitos en los que desarrollamos nuestras relaciones interpersonales.

¿POR QUÉ ES NECESARIO UTILIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO?

El lenguaje es un instrumento de expresión y transmisión de nuestro pensamiento y cultura y es por esto que refleja las características de la sociedad de cada época histórica. Es una construcción social y por lo tanto no es estático ni su uso neutral. Si partimos de la afirmación de que vivimos en una sociedad androcéntrica, es decir que privilegia el género masculino y todas las características que a él se le atribuyen culturalmente, debemos decir también que esta preeminencia se manifiesta en el uso del lenguaje, donde generalmente no se nombra ni visibiliza a las mujeres ni a otras identidades sexuales o de género y donde nos encontramos con una práctica concreta de la violencia simbólica.

Entre algunos ejemplos concretos de prácticas y discursos que reproducen estas desigualdades en el ámbito universitario se encuentran: la denominación masculina de títulos, cargos y áreas; la utilización del masculino genérico para referir a personas diversas en documentación y publicaciones; la representación estereotipada por medio de imágenes y denominaciones de las personas que forman parte de la comunidad universitaria; la falta de problematización desde la perspectiva de género de los contenidos abordados en los espacios de formación, y de las formas de vinculación interpersonal y jerárquica tanto en el cuerpo docente, estudiantil y del personal universitario en general.

VIOLENCIA SIMBÓLICA Y LENGUAJE

La violencia simbólica en los términos en que la explica Bourdieu (2000) aparece como una forma de dominación que no sólo alcanza a las relaciones de género sino también a otras como las de clase u origen étnico. Esta violencia sostiene ideológicamente a todas las demás dando sentido así a la estructura social jerárquica en la que vivimos. Se caracteriza por estar naturalizada en nuestras prácticas y discursos cotidianos y esta naturalización hace que no logremos pensar de forma crítica la manera en la que percibimos y reproducimos las desigualdades de género, la "superioridad" masculina, los prejuicios y estereotipos en base a la identidad de género u orientación sexual entre otras. Como explica Sandra Chaher (2016) "no sería 'otro tipo de violencia', sino un continuo de actitudes, gestos, patrones de conductas y creencias, cuya conceptualización permitiría comprender la existencia de la opresión y subordinación de género; resortes que sostendrían y perpetuarían el maltrato estando presentes en todas las demás formas de violencia, garantizando que estas sean más efectivas" (p.39).

El orden social funciona como una máquina simbólica y la estructura de dominación patriarcal se reproduce históricamente y sin detenerse a partir de la colaboración de las personas y de diversas instituciones como la familia, la Iglesia, la escuela, el Estado, los medios de comunicación, la ciencia, entre otras. Esto explica por qué cualquier tipo de disidencia con respecto a la identidad de género o la sexualidad heteronormativa es evaluada, sancionada y señalada como anormal. En este sentido la violencia simbólica se vincula estrechamente con los estereotipos en torno al género o los géneros siendo esas construcciones mentales sobre lo femenino y lo masculino las que terminan dando sostén a las relaciones jerarquizadas y sexistas.

Entonces, si el lenguaje es un producto social e histórico que nos permite aprehender la realidad, interpretar y reproducir nuestro mundo, debemos poder evaluar críticamente cómo lo utilizamos y qué estereotipos y estructuras de dominación reproducimos a partir de él. Cuando se habla de lenguaje sexista se hace referencia a aquel que utiliza vocablos, oraciones, conceptos, imágenes o actitudes que resultan discriminatorias por razón de sexo en base a una mirada dual y estereotipada del sexo femenino y masculino.

Debemos precisar que la concepción patriarcal y conservadora de la sexualidad humana que reconoce sólo la existencia de dos sexos (femenino y masculino) no hace más que asociar erróneamente la identidad subjetiva de género al sexo anatómico y cromosómico (al ser el sexo cromosómico concebido también de forma dual se lo asigna directamente al sexo genital), favoreciendo una mirada estigmatizante y discriminatoria ante toda elección o conducta

diferente a la establecida. Además de la lectura cultural sobre el sexo biológico, también tiene lugar una sobre el género. Esta cuestión no es menos compleja, ya que además de una identidad de género subjetiva, conviven la expresión de género con la que la persona se presenta ante las demás, la elección sexual (homosexual, heterosexual, bisexual), los roles de género que varían en el contexto en que se establezcan, entre otras cuestiones (Maffía, 2003). Existen siempre voces contrarias a la implementación del lenguaje género - inclusivo que lo acusan de degradar el idioma y la lengua. Desde la perspectiva de género entendemos que no se trata de una degradación o banalización, sino del reconocimiento de diversas realidades que bajo un lenguaje discriminatorio que tiene sólo a los hombres como referencia de la humanidad se encuentran ocultas o menospreciadas. El lenguaje inclusivo permite expresar experiencias o puntos de vista invisibilizados por el poder dominante y actualmente contamos con vastos recursos que posibilitan su uso y garantizan la comunicabilidad.

Con respecto a las imágenes e íconos diremos que, aunque su capacidad de vehicular estereotipos heteronormativos y sexistas hoy es predominante por la utilización que hacen de ellas los medios de comunicación y la publicidad sin perspectiva de género, también son un recurso para construir mensajes no discriminatorios respecto de la identidad, la sexualidad, el cuerpo, las familias, y el rol de las mujeres; así como para dar visibilidad a la diversidad de personas que habitamos el mundo. Las mujeres no somos todas delgadas, blancas, abnegadas al matrimonio o los quehaceres domésticos, también existen profesionales, morenas, negras, trans; lo mismo sucede con las familias y así podríamos continuar con los ejemplos extendiendo la problematización hacia otros sectores.

Otra de las estrategias para fomentar la equidad, está vinculada a promover la paridad. Por ejemplo, entre cantidad de oradores y oradoras en las diferentes actividades de la Universidad y la incorporación de todas las voces posibles ante diversas temáticas.

De esta manera, el lenguaje género - inclusivo abarcará no sólo el uso de las palabras, sino nuestra representación del mundo simbólica e ideológicamente.

Siguiendo a Bourdieu (2000), podemos encontrar una salida ante la naturalización de la dominación, la cual implica una transformación radical de las condiciones sociales mediante prácticas contradiscursivas para la generación de otras condiciones estructurales. Estas prácticas deberán instaurar hábitos que fomenten la equidad y que algún día logren naturalizarse en nuestra cotidianeidad. Como afirma Rita Segato (2010) son de suma importancia en este proceso las leyes y políticas públicas con su poder simbólico de otorgar forma a la sociedad y de dar nombre a lo que antes no era nombrado. Por todo lo antedicho, para evitar el lenguaje sexista y discriminatorio, se propone un lenguaje inclusivo no sólo desde las palabras, sino también desde el contenido.

LEGISLACIÓN VIGENTE

Existe una vasta legislación que se vincula a esta temática y a partir de la cual podemos afirmar que la utilización de un lenguaje discriminatorio o sexista obstaculiza el real cumplimiento de los Derechos Humanos reconocidos por leyes nacionales y tratados internacionales. La Constitución Nacional de nuestro país establece en el artículo n° 16 el principio de igualdad por el cual todas las personas somos iguales ante la Ley, el cual también está presente en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Por otra parte en los Principios de Yogyakarta se aborda la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género y se establece el compromiso de los Estados por educar y capacitar para lograr la eliminación de actitudes, prácticas y hechos discriminatorios basados en la orientación sexual, identidad o expresión de género.

Asimismo, en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación (CEDAW) la cual tiene rango constitucional, los Estados partes, entre ellos Argentina, convinieron en seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, recordando que la misma dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para "prestar servicio a su país y a la humanidad".

A nivel Nacional, la Ley n° 26.485 de Protección integral a las mujeres define a la violencia simbólica como uno de los tipos de violencia ejercida hacia las mujeres y a la violencia institucional como una modalidad. Así se establece que la violencia simbólica, como lo enunciamos anteriormente, es aquella que "a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad" y la institucional "aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley".

En consonancia, la recientemente promulgada Ley n° 27499 o "Ley Micaela", en homenaje a Micaela García, víctima de violación y femicidio en Gualeguay, establece la capacitación obligatoria en perspectiva de género para todas aquellas personas que integran los tres poderes del Estado. Esta Ley pone en foco la necesidad de sensibilización y formación en estas temáticas para quienes ocupan cargos y funciones públicas.

En el caso de la Ley 26.743, que afirma el derecho a la identidad de género de las personas, sancionada y promulgada en el año 2012 en nuestro país, establece: el reconocimiento de la identidad de género; el libre desarrollo de la persona conforme a su identidad de género; el derecho a ser tratada de acuerdo a su identidad de género y a ser identificada de esa forma en todos aquellos instrumentos que acrediten su identidad respecto de su/s nombre/s de pila, imagen y sexo con los que ha sido registrada.

Al mismo tiempo, establece en el artículo n° 12 el derecho al trato digno en el que se afirma el respeto a la identidad de género adoptada al nombrar a la persona, registrar sus datos y referirse a ella públicamente. Por último, el artículo n° 13 establece que toda norma, reglamento o procedimiento no podrá limitar este derecho.

Las recomendaciones sobre un uso no sexista e inclusivo del lenguaje alcanzan actualmente a publicaciones científicas, medios de comunicación, organismos públicos y privados, empresas, y Universidades. A nivel internacional, la UNESCO trabaja desde 1987 en reglamentaciones y disposiciones que eviten la utilización del lenguaje sexista en todos los ámbitos de su influencia. España posee vasto desarrollo teórico y práctico en la inclusión de lenguaje no discriminatorio por razones de género, a pesar de que la Real Academia Española insiste en que el uso del masculino es el "genérico", "no marcado", "neutro", el que "todo lo subsume". Es justamente esa subsunción la que se cuestiona desde la perspectiva de género, inclusión y diversidad. Por ejemplo desde 1990, el Ministerio para las Administraciones Públicas de Madrid posee un "Manual del Estilo del Lenguaje Administrativo" que incluye "lenguaje no sexista". Se fundamenta en que la administración pública posee un vínculo fluido con la población, por lo que su repercusión es enorme; se reconoce que no hay neutralidad en el lenguaje, y por tanto, las instituciones deben reflexionar y establecer cómo desean comunicarse.

Otros idiomas también contemplan estas cuestiones. Por ejemplo, el diccionario Merriam Webster agregó el denotativo "Mx" en reemplazo de "Mr." O "Ms." (señor/señora). Por otro lado la Academia Sueca, incorporó en 2015 el pronombre neutro "hen" que refiere a una persona sin aludir a su género; éste había sido acuñado por el movimiento de mujeres desde los '60 y hoy figura en textos oficiales y académicos.

En nuestro país reconocemos como un antecedente significativo la experiencia de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, la cual en el año 2012 presentó un Proyecto de Ley para la promoción de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo nacional que fue aprobado y que continúa vigente. Así mismo, organismos públicos como el INADI y la Defensoría del público han publicado recomendaciones para evitar la discriminación basada en la identidad de género o la diversidad sexual en el ámbito laboral y mediático.

En el ámbito educativo, la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) mediante resolución del Consejo Superior (N.º 167/18) se ha comprometido a elaborar un documento para incorporación del lenguaje inclusivo en instrumentos administrativos, documentos de gestión y comunicación institucional y así lo han hecho otras Facultades y Universidades Nacionales. Otro caso es el del Colegio porteño Carlos Pellegrini, que ha habilitado su incorporación a partir de una iniciativa de su rectora Ana Barral.

Podemos afirmar entonces que la naturalización de la exclusión y discriminación en el discurso y las prácticas hacia las mujeres y otras identidades de género implica un obstáculo a la construcción de la equidad. Por lo tanto debemos propiciar un cambio cultural con un nuevo sistema de valores y representaciones de la realidad que sea radicalmente alternativo al del patriarcado. Además, la propuesta que aquí desarrollaremos se enmarca en un contexto de movilización y denuncia social respecto de la violencia, discriminación y desigualdad que sufren mujeres, gays, lesbianas, trans, y otros sectores histórica y culturalmente relegados.

En este marco, en la Universidad Nacional de Mar del Plata, reconocido ámbito de resonancia y abordaje profesional de los debates sociales, ya se han aprobado la reglamentación del Cupo laboral trans firmado en acta paritaria n° 1/2017 (fecha el 8/2/17); el Protocolo de actuación ante casos de violencia de género OCS 2380; la Licencia por violencia de género para docentes y trabajadoras universitarias y la creación del Programa Integral de Políticas de Género dependiente de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria Resolución de Rectorado n°3424; mientras que continúa en proceso la creación de la sala de lactancia Expediente 1-2581/2016. Además adhirió a la Campaña por el aborto legal, seguro y gratuito en el año 2010, y recientemente ha manifestado su compromiso con la aplicación de la Ley Micaela.

CONCEPTOS IMPORTANTES

ANDROCENTRISMO

Se basa en conceder el privilegio al punto de vista del varón y considerarlo como medida, norma y universal humano.

SEXISMO

Es un mecanismo por el que se concede privilegio a un sexo en desventaja con el otro.

ESTEREOTIPOS

Conforman una imagen simplificada y limitada que supone ser representativa de un determinado colectivo, construyendo expectativas y roles que reproducen desigualdades sociales.

MASCULINO GENÉRICO

“Es una forma masculina que se usa con referencia ambigua, es decir, con más de un significado. (...) El masculino puede tener una referencia específicamente masculina (cuando se utiliza para referirse a hombres o machos) o genérica (cuando se utiliza para referirse a un conjunto de personas o especie). Este último uso es lo que se conoce como 'el masculino genérico' (Dra. Andrea Menegotto). Otorga al masculino la cualidad de representar lo universal, convirtiendo lo femenino y diverso en una aclaración, y/o excepción.

LEGUAJE INCLUSIVO

Implica un uso no excluyente del lenguaje que pretende fomentar una imagen y trato equitativo y no estereotipado de las personas a las que se dirige o refiere sobre todo vinculado a la diversidad de género y las mujeres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

“La perspectiva de género hace referencia al posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica/evaluativa de la normatividad heterosexual y patriarcal que sustenta todo el sistema social y en el que el género es un principio de jerarquización de espacios, recursos materiales, económicos, públicos e ideológicos. Esta normatividad social alude también a una jerarquía de valores, estructurados de mayor a menor importancia y de mayor a menor valor - valores masculinos ligados a la ambición, el poder, el éxito, la conquista, la utilidad y valores centrados en las relaciones, las vivencias, los deseos-, donde los primeros conforman las relaciones no solo sociales sino también con el entorno y los seres inanimados y los segundos quedan circunscritos al ámbito doméstico, pero que sin duda representan una fuente de cohesión imprescindibles para la vida y mayor grado de sostenibilidad. Entre ellos el valor del cuidado” (Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013).

>>Al final de la guía encontrarás un glosario con más definiciones.

CUESTIONES GENERALES PARA LA PRODUCCIÓN DE TEXTOS ESCRITOS Y ORALES CON LENGUAJE INCLUSIVO

PLANIFICAR LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Antes de comenzar a redactar o producir textos, documentos o presentaciones es recomendable realizar una planificación de la comunicación atendiendo a las recomendaciones de esta guía y haciendo principal hincapié en nuestro auditorio. Si hablamos de comunicación no sólo debemos entenderla como la transmisión de uno o varios mensajes sino como un proceso simbólico de producción y construcción de sentidos. El lenguaje da soporte a la cultura como organizadora de nuestra experiencia práctica, es por eso que no podemos desestimar la importancia que tendrán las palabras, imágenes y otros recursos que utilizaremos y las representaciones, símbolos y estereotipos que reproduciremos a partir de ellas.

A continuación se presentarán diversas estrategias para implementar el lenguaje género- inclusivo en diferentes contextos en el ámbito de la universidad, las cuales serán útiles para pensar una comunicación libre de estereotipos y discriminación que permita visibilizar a las mujeres y otras identidades de género.

CUANDO CONOCEMOS A LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Los documentos cerrados son aquellos en los que se reconoce a la persona o personas destinatarias, a las que se hace referencia en el texto. En ese sentido, y si conocemos el género de la persona implicada podemos explicitarlo en caso de que sea necesario. La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calificación con las que las personas intervienen en el proceso administrativo, se hará utilizando el género autopercebido que corresponda o en todo caso podrá evitarse explicitarlo.

Para tener en cuenta:

Se utilizará la denominación "Sra." solo atendiendo a una cuestión de formalidad y no para hacer referencia al estado civil de la persona involucrada. De ninguna manera se utilizará la fórmula "señorita" o "Srita."

Evitar anunciar a las personas como "señora de", "mujer de", "pareja de" o cualquier otro tipo de denominación que la subordine con respecto a otra.

Si no conocemos el género con que se autopercibe la persona o las personas a las que nos dirigimos, podemos consultarlo o simplemente evitar enunciarlo.

Si las personas destinatarias pertenecen a diversos géneros e identidades, no utilizar el masculino genérico como opción para dirigirnos a ellas.

CUANDO NO CONOCEMOS A LAS PERSONAS DESTINATARIAS

En documentos abiertos, donde no se reconoce a la o las personas destinatarias se utilizarán denominaciones que incluyan y no excluyan las diversas identidades de género.

▪ EJEMPLO NO INCLUSIVO

Para la edición 2017 del curso se seleccionarán profesores de diferentes disciplinas con especialidades acordes a los contenidos de las asignaturas de segundo año.

▪ PROPUESTA BINARIA

Para la edición 2017 del curso se seleccionarán profesoras y profesores de diferentes disciplinas con especialidades acordes a los contenidos de las asignaturas de segundo año.

▪ PROPUESTA INCLUSIVA

Para la edición 2017 del curso se seleccionarán profesionales de diferentes disciplinas con especialidades acordes a los contenidos de las asignaturas de segundo año. Deberán contar con título de profesorado.

SUPRESIÓN DEL SUJETO

A veces es posible prescindir de la referencia directa al sujeto.

▪ EJEMPLO NO INCLUSIVO

Cuando el estudiante solicite un turno para la inscripción a la carrera, deberá aportar fotocopia de DNI y título legalizado de secundaria.

▪ PROPUESTA INCLUSIVA

(Suponiendo que en el texto nos referimos anteriormente a estudiantes).

Cuando se solicite un turno para la inscripción a la carrera, se deberá aportar fotocopia de DNI y título legalizado de secundaria.

USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO

En este caso es conveniente evitar el uso de "el", "los", "aquel" o "aquellos"; para ello puede utilizarse "quien", "quienes", etc.

▪ EJEMPLO NO INCLUSIVO

El abajo firmante declara haber realizado la comisión de servicio ordenada.

▪ PROPUESTA DE USO INCLUSIVA

Quien abajo firma declara haber realizado la comisión de servicio ordenada.

EL ORDEN DE LAS PALABRAS

En los documentos administrativos la forma masculina generalmente precede a la femenina cuando hay mención expresa de ambos géneros, lo que establece una relación de jerarquía inexistente e injustificable. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también puede aparecer en primer lugar, o bien que se alterne con el masculino.

EJEMPLO

La creación de Centros Educativos servirá para asentar a la UNMdP en el ámbito local o regional. En estos centros tutores y tutoras actuarán como guías de los y las estudiantes.

PROPUESTA BINARIA

La creación de Centros Educativos servirá para asentar a la UNMDP en el ámbito local o regional. En estos centros tutoras y tutores actuarán como guías de las y los estudiantes.

PROPUESTA INCLUSIVA

La creación de Centros Educativos servirá para asentar a la UNMDP en el ámbito local o regional. En estos centros se contará con tutorías para estudiantes.

USO DE BARRAS

Este recurso es muy habitual en el lenguaje escrito y su finalidad es la de ahorrar espacio. En este caso se utilizará con el objetivo de visibilizar la diversidad de personas a las que está dirigida la comunicación. Recordá que al utilizar las barras estas deben aparecer tanto en el artículo como en la denominación para lograr la concordancia gramatical.

Tené en cuenta que al utilizar barras continuamos reproduciendo la lógica binaria hombres/mujeres que intentaremos evitar todas las veces que sea posible. Es por eso que en todos los casos privilegiaremos la propuesta inclusiva presentada a continuación.

EJEMPLO I

El interesado/a.

PROPUESTA BINARIA

El/la interesado/a.

PROPUESTA INCLUSIVA

Las personas interesadas.

En los casos de sustantivos cuyo morfema de género es el artículo, se incluirán las dos formas del artículo:

EJEMPLO II

Del representante

PROPUESTA BINARIA

Del/ de la representante.

EL USO DE @, x y -e

"El género gramatical con el que alguien se refiere a sí mismo y con el que le tratan los demás sí tiene una inmensa trascendencia social e identitaria. Totes es ejemplo de que, en ocasiones, la realidad desborda la gramática. Y cuando la lengua no dispone (aún) de mecanismos para denominar con exactitud lo que necesita ser nombrado... vendrán los hablantes a crearlos"

Elena Álvarez Mellado

Desde hace algunos años diferentes colectivos y grupos proponen alternativas para "sortear" las limitaciones del idioma español en cuanto a la utilización del genérico masculino. En un principio se utilizó el desdoblamiento que reemplazó el "todos" por el "todos y todas", que aunque parece una alternativa nueva ya existían antecedentes de su uso por ejemplo en la utilización corriente de "damas y caballeros". Desde el comienzo el desdoblamiento fue criticado con los argumentos de ser innecesario ante la existencia del masculino genérico y por afectar la economía del lenguaje, pero a la vez puso en escena lo limitante que puede ser la lengua en la representatividad y visibilización de las mujeres.

Con el ingreso al nuevo siglo y el auge de las nuevas tecnologías se incorporó el símbolo @ para representar a ambos géneros sin necesidad de realizar el desdoblamiento. Aunque estas formulaciones en mayor o menor medida siguen siendo utilizadas, su uso no es masivo y al mismo tiempo no bastan para incluir a quienes no se identifican con el género femenino o masculino, ni son representativas de la diversidad de grupos y personas que asumen identidades disidentes o no binarias.

Ante esta problemática han surgido dos propuestas que aún no han sido aceptadas por la Real Academia Española y que definitivamente no buscan imponerse como norma. Una de ellas incorpora la letra "x" permitiendo que las personas hablantes del idioma español puedan referirse a la multiplicidad de géneros e identidades sin necesidad de optar por el género masculino y femenino: por ejemplo en lugar de escribir "todos y todas" o "tod@s" se escribe "todxs". Aunque no presenta dificultades para la lectura analógica (pero sí dispositivos de lectura digital), su mayor debilidad parece ser la pronunciación.

Para superar los problemas de pronunciación que puede traer la utilización de la letra "x", aparece la E ("todes") como forma de utilizar un género neutro en nuestras comunicaciones y poniendo una vez más en foco la discusión acerca de lo excluyente del masculino genérico y del binarismo. Las ventajas de su utilización son muchas ya que se puede pronunciar fácilmente, no afecta a la tan reclamada economía del lenguaje, es morfológicamente claro y por sobre todo es inclusivo. Asimismo ya es utilizado ampliamente por diversos sectores ya

sea en comunicaciones orales y escritas, con amplia difusión en redes sociales, pero a pesar de ello aún no es contemplado en los manuales o guías de lenguaje no sexista.

Utilizar la "e" o la "x" no requiere estrictamente incorporar nuevas palabras al idioma, sino afectar la estructura gramatical y nuestra forma de nombrar en pos de construir realidades más equitativas y diversas.

PROPUESTA DE USO

El @ no es un signo lingüístico y, como dijimos antes, supone la existencia de sólo dos géneros - femenino y masculino - y es por eso que no recomendamos su utilización. En el caso de la letra "x" podría ser utilizada en instancias particulares y en las cuales el auditorio esté familiarizado con su uso como por ejemplo en las redes sociales oficiales de la Universidad. Su uso queda desestimado para comunicaciones orales. Tener en cuenta que no será leído por dispositivos de lectura automática como los que utilizan personas ciegas.

El uso de la "E" se recomienda pueda ser contemplado en el uso cotidiano de la comunidad universitaria atendiendo al contexto y derechos de reconocimiento de la identidad autopercebida de las personas que la integran. Sancionar su uso podría incurrir en graves actos de vulneración de derechos por lo que se solicita que las personas que integran la comunidad universitaria no sean discriminadas, excluidas o violentadas por utilizar lenguaje inclusivo ya sea en las comunicaciones interpersonales orales o escritas o en la presentación de trabajos académicos, parciales, finales, etc. Para evitar inconvenientes se sugiere establecer acuerdos previos de comunicación y presentación de documentos o textos.

CÓMO INCORPORO LA -E?

Podemos establecer algunos acuerdos sobre el uso de la "e". Debemos dejar en claro que no son necesarias las modificaciones discursivas en aquellos sintagmas que refieran a objetos, lugares y procesos y que la utilización de la -e no debería generalizarse sin antes contemplar los contextos en los que se incorpora y las personas a las que refiere.

En determinantes y pronombres:

- **Determinantes:** el, la le (lx); los, las, les (lxs)
- **Pronombres nominativos:** El, Ella, Elle (Ellx), Ellas, Elles (Ellxs), Nosotros, nosotras, nosotres (nosotrxs) (pueden evitarse en la mayoría de los casos dado que el sujeto español puede elidirse).
- **Pronombres acusativos:** lo, la, le (lx), los, las, les (lxs). (Casi nunca pueden evitarse).

- **Cuantificadores:** todos, todas, todes (todxs); algún, alguna, algune (algunx), algunos, algunas, algunes (algunxs), ningún, ninguna, ningune (ningunx), ambos, ambas, ambes (ambxs), pocas, pocos, poques (pocxs).
- No es necesario modificar **adjetivos invariables** (es decir que se corresponden a cualquier género) como por ejemplo: feliz, inteligente, valiente, terrible, difícil, etc.; ni **sustantivos** como: personas, mesa, justicia, entre otros.

Cuando una palabra (en los casos que lo expresamos anteriormente) en "femenino" termina en "a" pero en "masculino" no termina en "o", se modifica el femenino por una "e", el ejemplo más sencillo es "nena" o "nene", entonces si la palabra en masculino coincide con la forma neutra, queda como está, y se le suma un adjetivo o pronombre sin género "les nenes", "les pibes".

Es importante mantener la coherencia dentro de cada oración es por eso que se recomienda que adjetivos y modificadores que le corresponden a un sustantivo coincidan en género y número, si el sustantivo es "chicos" pasa a ser "chiques", se podría decir "les chiques son valientes", si el sustantivo es "mesa", se dice "la mesa es alta", es decir no cambia. Si el sustantivo es "estudiante" se dice "le estudiante se inscribió en las materias".

EJEMPLO NO INCLUSIVO / BINARIO

Estimados compañeros - Estimadas/os compañeras/os

PROPUESTA INCLUSIVA I

Estimadxs compañerxs

PROPUESTA INCLUSIVA II

Estimades compañeres

OTROS EJEMPLOS

Les estudiantes presentes - Les estudiantes que se presentaron

Les docentes interesades - Les docentes con interés en la propuesta

Trabajadores universitarios - Trabajadorxs de nuestra Universidad

Para más información podés consultar la tabla que aparece al final de esta Guía, como también el texto "Lenguaje inclusivo: guía de uso" (2018) de la Asamblea no binarie o "Pequeño manifiesto sobre el género neutro en castellano" (2016) de Rocío Gómez.

DIVERSIDAD Y LENGUAJE

Argentina es reconocida como un país de avanzada respecto de los derechos para la población LGTTTBIQ+ (lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgénero, bisexuales e intersex, queer). Pero para que la igualdad jurídica se transforme en igualdad real, es necesario que se garantice tanto en ámbitos educativos como laborales, el respeto de la diversidad sexual y de género. Los cambios legislativos significan un gran avance, pero en las prácticas sociales continúan arraigados prejuicios y estereotipos que dan lugar a la discriminación y que es necesario revertir.

Así, en los contextos educativos y laborales sigue existiendo una tendencia a invisibilizar aquellas identidades que se alejan de la heteronormatividad, ignorando la existencia de diversidades afectivas, sexuales y de género.

La sanción de la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743) incluye una mención explícita del derecho al trato digno, en su artículo n° 12:

"Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada."

RECOMENDACIONES ELABORADAS POR EL INADI¹:

- Preguntar a las personas el modo y el pronombre con los que prefieren ser nombradas y respetar lo que ellas indican al respecto. Hacer mención de su identidad de género sólo cuando sea relevante.
- No reproducir las burlas, chistes o comentarios que promuevan la discriminación hacia las personas LGTTTBIQ+, así como también su asociación estereotipada con delitos.

¹ Diversidad Sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos. 2016.

- Promover enfoques que visibilicen la diversidad y que cuestionen la dicotomía varón/mujer y la heterosexualidad obligatoria como único modelo legítimo de cuerpos, identidades, relaciones y familia.
- No presuponer la heterosexualidad como norma. Es necesario utilizar un lenguaje inclusivo, por ejemplo, el genérico ¿tenés pareja? O ¿estás saliendo con alguien?, en lugar de ¿tenés novio o novia?
- Respetar el principio de autodeterminación de las identidades y orientaciones sexuales y promover discursos que eviten juzgar o desacreditar la autonomía de las personas para definirse.
- Al hablar de familias hay que tener en cuenta que en nuestro país existen miles de familias integradas por parejas del mismo sexo a cargo de la crianza de niños y niñas. Debemos hablar de familias, dando cuenta no solo de las comaternales (dos mamás) o copaternales (dos papás) sino también a las familias ensambladas o monopaternales (con un/a solo/a adulto/a a cargo), de esa forma se garantizan a todas las familias los mismos derechos.

IMÁGENES Y AUDIOVISUALES

Las comunicaciones que contengan imágenes (fijas o en movimiento), sonidos o cualquier otro recurso audiovisual, deberán adecuarse a los términos del lenguaje inclusivo. Debemos tener en cuenta que, aunque un texto haya sido escrito en los términos del lenguaje inclusivo, si se presenta acompañado de una imagen sexista o estereotipada, los sentidos que se desprendan de la interpretación de ambos elementos será probablemente discriminatoria. Por esta razón, deberemos cuidar la coherencia entre ambos planos (lingüístico y visual) y promover que las imágenes que se difunden a través de sus múltiples formatos, estén en consonancia con el lenguaje inclusivo en su totalidad.

Para tener en cuenta:

a) Fomentar la paridad y la diversidad de voces tanto en los elementos visuales como en cualquier otro tipo de comunicación. El objetivo debe ser lograr la presencia equilibrada de hombres, mujeres y otras identidades de género o sexo evitando el androcentrismo. Cuando organizamos paneles, mesas de debate o comunicamos una noticia podemos evaluar previamente si estamos atendiendo a visibilizar la diversidad desde las imágenes y el contenido y las personas que participan.

b) Con respecto a la presentación de los cuerpos evitar dar prioridad a los aspectos físicos sobre los intelectuales y la utilización de los cuerpos como simples objetos sexuales. Se deben promover imágenes que muestren cuerpos e identidades diversas evitando los estereotipos discriminatorios.

c) Evitar roles y estereotipos de género con connotaciones sexistas o heteronormativas. Nuestro objetivo será evitar que en las imágenes utilizadas (fijas o en movimiento) se reproduzcan estereotipos discriminatorios vinculados al género, la identidad sexual, las familias, las profesiones, actividades, oficios o actitudes de las personas. Para esto se recomienda:

- No promover representaciones que muestren a las mujeres dependientes de los hombres, sin capacidad de decisión, con personalidades vulnerables, únicas responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas, circunscriptas a algunas profesiones u oficios, exitosas sólo a partir de sus características físicas, sólo de clases media/alta, blancas, etc.
- Evitar la reproducción de estereotipos y caracterizaciones discriminatorias asociadas a identidades sexuales o de género diversas (por ejemplo, asociarlas con la promiscuidad o la ilegalidad).
- No reproducir imágenes heteronormativas o estereotipadas acerca de los vínculos emocionales y sexuales que pueden tener lugar entre las personas.
- Con respecto a las familias tener en cuenta que no existe un modelo único o ideal de representación. Existen familias comaternales (dos mamás), copaternales (dos papás), monoparentales, ensambladas, etc.
- Evitar expresiones, refranes, chistes que fomenten la discriminación hacia las mujeres, la transfobia, homofobia, etc.

d) En las realizaciones audiovisuales debemos prestar especial atención a los aspectos sonoros y visuales garantizando el lenguaje inclusivo tanto en las locuciones, musicalización y textos presentados. Para esto evitaremos la utilización del genérico masculino, los contenidos discriminatorios que hemos revisado anteriormente, los estereotipos, la reproducción de arquetipos viriles de poder, dominio y subordinación sobre la mujer u otras identidades o grupos. Por ejemplo en el caso de imágenes o música que fomenten la discriminación o la violencia se propone evitar reproducirlas o difundirlas, excepto que sea utilizada como disparador para problematizar las desigualdades o la violencia de género. Paralelamente, se promueve la incorporación de contenidos que visibilicen la realidad de las mujeres y el colectivo LGTTTBIQ+.

TABLA COMPARATIVA

A continuación presentamos una tabla comparativa entre los usos sexistas del lenguaje y su uso inclusivo con ejemplos y alternativas.

USO SEXISTA Y DISCRIMINATORIO	LENGUAJE INCLUSIVO
El hombre (o los hombres).	La humanidad, las personas.
Los derechos del hombre.	Los derechos humanos; los derechos de la persona/las personas.
El niño (por ej. “los derechos del niño”).	Los derechos de la niñez. Niñe.
Los niños / Los jóvenes.	Niñas, niños y niñez. La niñez, les jóvenes.
Los adultos.	Las personas adultas, las personas en edad adulta.
Los profesores.	Los profesores y las profesoras, el personal docente, el profesarado. Les profesores.
Los ciudadanos.	La ciudadanía, los ciudadanos y las ciudadanas. Les ciudadanos. La sociedad.
Todos.	Todos y todas, todas las personas. Todes.
Alumnos.	Alumnes. El alumnado.
Los estudiantes.	El estudiantado. Les estudiantes. El cuerpo estudiantil.
Los graduados.	Graduadas y graduados. Graduades.
El trabajador.	El trabajador y la trabajadora. Les trabajadores.
Los tutores.	Tutores y tutoras. Quienes realizan tutorías.
Los inscriptos.	Los inscriptos / las inscriptas / les inscriptes.
Estimado.	Estimada / Estimado / Estimade.

USO SEXISTA Y DISCRIMINATORIO	LENGUAJE INCLUSIVO
Los solicitantes.	Las personas solicitantes.
Los interesados.	Las personas interesadas.
Los administrativos.	La administrativa o administrativo. El personal administrativo. El cuerpo administrativo.
Adjunto.	La adjunta o adjunto. Adjunto/a. Adjunte.
Ayudante / Ayudantes.	El/la ayudante. Ayudante/a. Las ayudantías. Le ayudante / Les ayudantes.
Bedel.	La bedela o el bedel. Bedel/a. Bedelía.
Consejero.	La consejera y el consejero. Consejero/a / Consejere Consejería.
Director.	La directora o director. Director/a. Directore. La dirección. El equipo directivo.
Interino.	La interina o el interino. Interino/a / Interine. El personal interino.
Licenciado.	La licenciada o licenciado. Licenciado/a. Licenciade.

GLOSARIO

A continuación presentamos algunas definiciones conceptuales vinculadas a la Guía que hemos desarrollado para la utilización de un lenguaje inclusivo en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Es nuestra intención ofrecer recursos para el abordaje de la tarea comunicacional y, por lo tanto, no agotar el universo de conceptos vinculados a la temática de género y diversidad.

BI-ODIO

Es el rechazo y la discriminación a las personas bisexuales, ya sean varones o mujeres. Supone, además, que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a las mujeres o a los varones exclusivamente, y si no lo hacen son consideradas "en transición" o, quizás, lesbianas y gays no "asumidos/as". (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

BISEXUAL

Persona que siente atracción emocional, sexual o afectiva por personas de su mismo género o de diferente género, y/o que mantiene relaciones afectivas y/o sexuales con ellas. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

CIS/CISGÉNERO

El término cis se utiliza para designar a aquellas personas que se identifican en el sexo que se les dio al nacer. Este concepto fue creado y difundido por el movimiento trans, como un modo de efectuar dos operaciones políticas y discursivas críticas. Por un lado, poner en evidencia que las definiciones supuestamente universales de varón y mujer son también contingentes, parciales y marcadas por experiencias particulares. En este sentido, cis funciona como una referencia que permite visibilizar y dismantelar la distinción jerárquica entre varones y mujeres -a secas- y varones y mujeres trans. Por ello, el término cis viene a desnaturalizar el funcionamiento de un sistema opresivo y discriminatorio en el que las personas trans ocupan posiciones de inferioridad y exclusión (por ejemplo, en el acceso a la educación y al empleo). Así, cis se articula como cisexismo -es decir, la ideología que sostiene que las personas que no son trans (esto es, las personas cis) son y deben ser superiores a quienes no lo son (o sea, las personas trans) (Radi, 2015a). Al nombrarse a una persona como cis no se hace afirmación alguna acerca de su expresión de género o de su sexualidad, y tampoco de su ideología. Ser una persona cis no significa ser cómplice del cisexismo, del mismo modo que ser una persona blanca no supone ser cómplice del racismo. Sin embargo, el uso del término cis permite visibilizar formas

extendidas y fuertemente naturalizadas del privilegio, y constituye un llamado reflexivo a desmantelarlas a través de reconocerlo y enfrentarlo (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

DISCRIMINACIÓN

Conjunto de prácticas culturales estigmatizantes y represivas a partir de las cuales se vulneran la igualdad de oportunidades y trato a diferentes colectivos y sujetos/as sociales.

DIVERSIDAD

(corporal, de género, de orientación sexual).

El término diversidad reconoce la pluralidad de corporalidades, identidades de género y orientaciones sexuales, sin organizarlas de manera jerárquica. Sin embargo, la diversidad sirve también para designar las razones por las cuales las personas ven atacados, menoscabados o negados sus derechos:

- Cuando se habla de diversidad corporal se alude a las variaciones que distinguen a las personas al nivel de su corporalidad. Cuando el cuerpo de las personas varía respecto de determinados estereotipos hegemónicos, las sociedades y sus instituciones suelen estigmatizar, discriminar y violentar a quienes encarnan formas consideradas inaceptables de diversidad corporal. Eso es lo que ocurre, por ejemplo, con los cuerpos intersex.

- Cuando se habla de diversidad de género se hace referencia a la multiplicidad de identidades, expresiones y experiencias de género entre las personas. Aquellas cuya identidad o expresión de género varía respecto de estereotipos hegemónicos suelen sufrir estigma, discriminación y violencia fundados en la diversidad de género. Eso es lo que ocurre, por ejemplo, con las travestis o con las mujeres consideradas "masculinas".

Cuando se habla de diversidad sexual se refiere a las distintas formas de relacionamiento sexual, emocional y afectivo a través de las cuales las personas se vinculan consigo mismas y entre sí. Cuando alguien manifiesta una sexualidad y/o un vínculo emocional-afectivo que contradice los estereotipos hegemónicos de su cultura, suele ser estigmatizada, discriminada y violentada debido a su orientación sexual. Eso es lo que ocurre, por ejemplo, con gays y lesbianas. A pesar de que al hablar de diversidad corporal, de género y sexual se incluyen todas sus manifestaciones, históricamente se ha tendido a particularizar y sustantivar la diversidad hasta transformarla en sinónimo de comunidad LGTTTBIQ+ por ejemplo, cuando habla del "movimiento de la diversidad sexual". Así, diversidad se usa en un sentido que politiza rasgos considerados minoritarios. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

GÉNERO

Es el conjunto de atributos, prácticas, valores y comportamientos que determinan cómo debe ser un varón y cómo debe ser una mujer en una sociedad determinada. Es decir, sobre la base del sexo biológico se asignan diferencias que son de carácter sociocultural. Esas características que se establecen sobre esa diferencia es lo que se va a nombrar con el concepto de género. Por su condición social, cultural y por tanto histórica, implica que puede ser transformada de acuerdo con el contexto. Para pensar esto es interesante ver cómo ha cambiado en nuestro país lo que se entendía por trabajos "propios de la mujeres" o "propios de los varones". En consonancia con la propuesta teórica de la antropóloga feminista Marta Lamas, entendemos que las representaciones y valoraciones de lo femenino y lo masculino, las normas que regulan sus comportamientos y las atribuciones de cada sexo, son producto de complejas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales y que constituyen modos de significar relaciones de poder y estructurar relaciones sociales. En este sentido, el género es adquirido y modificable. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

GÉNERO NO BINARIO/BINARIA/BINARIE/FLUÍDO

Es un término que designa a las identidades de género que no se identifican con los géneros binarios (masculino y femenino) y que están fuera de la cisnormatividad.

HETERONORMATIVIDAD

Es un sistema que busca anudar el sexo-género-deseo-práctica sexual (Butler, 2001) de forma continua y coherente, presuponiendo una forma única de vinculación (a un sexo femenino corresponde un género femenino y un deseo y prácticas sexuales por el sexo/género socialmente considerado "opuesto", es decir, el masculino). Al hablar en términos de régimen heterosexual, heteronormatividad (Warner, 1991), heterosexualidad obligatoria (Rich, 1980), heterosexismo o nociones afines, este trabajo se hace eco de consideraciones de larga data en el marco del movimiento LGTTTBIQ y feminista y de los debates académicos sobre la temática. En efecto, la heteronormatividad o heterosexualidad obligatoria (la imposición de la norma heterosexual a todos/as) tiene en la diferencia sexual su eje estructurador. Así, la diferencia entre varón y mujer (distinción que se considera enraizada en la corporalidad de la persona y luego socialmente elaborada) constituye en la heteronormatividad un escalón fundante de la identidad de género y de la posibilidad de deseo y prácticas sexuales con otro género "opuesto". Las identidades y prácticas de género y sexualidad que no reproducen la norma heterosexual en general son entendidas como identidades y prácticas de sexo y género no heteronormativas. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

HETEROSEXUAL

Persona que se relaciona sexual y afectivamente con personas del sexo "opuesto" (por ejemplo, varón para el caso de la mujer y mujer para el caso del varón). La heterosexualidad no es monolítica y existen muchas maneras distintas de vivirla -por ejemplo, diferentes modos de relacionamiento (como relaciones heterosexuales monógamas, abiertas, poliamorosas, entre otras) y distintas formas de atracción heterosexual (personas de edades diferentes, cuerpos distintos, identidades y expresiones de género diversas, etc.). (Extraído de: Guía LGTTTBIQ,

HOMOFOBIA / HOMO-ODIO

Si bien se trata específicamente del rechazo a los gays y las lesbianas, su uso se ha extendido al rechazo hacia las identidades sexuales no hegemónicas en general; el odio y la discriminación a gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersex, no obstante, tiene su propia denominación (ver LGTBI-fobia). La homofobia se puede expresar de manera explícita o sutil, y en algunos casos se manifiesta de modo violento, ya sea física o verbalmente. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

IDENTIDAD DE GÉNERO

Más allá del sexo biológico asignado al momento del nacimiento, todos/as desarrollan una identidad de género que puede o no coincidir con él. Por esto decimos que la identidad de género no es del orden de lo biológico, sino que se conforma a partir de componentes sociales y psíquicos. Todas las personas tienen derecho a expresar la identidad de género que sienten como propia, ya sea masculina o femenina. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI)

INTERSEX

El término intersex engloba un amplio espectro de condiciones en las que se produce una variación anatómica del modelo dicotómico de varón-mujer. Estas condiciones se derivan de causas genéticas, hormonales u otros factores. Las personas intersex tienen derecho a la integridad y la autodeterminación de su propio cuerpo; el consentimiento previo, libre y completamente informado del individuo intersex es un requisito que se debe garantizar en todos los protocolos y prácticas médicas. La intersexualidad no es una patología, sino una condición de no conformidad física con criterios culturalmente definidos de normalidad corporal. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

LESBIANA

Si bien la definición más común es aquella que identifica a las lesbianas como mujeres que sienten atracción sexual, emocional o afectiva por otras mujeres, muchas lesbianas no se identifican como mujeres y asumen el lesbianismo como identidad personal y política. En este sentido, el término lesbiana designa un número inmenso de historias de vida, corporalidades, sexualidades y expresiones de género. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

LESBO-ODIO

Es el rechazo hacia las mujeres lesbianas. En general, desde la lesbofobia se promueven estereotipos que identifican a las lesbianas como violentas o agresivas. La lesbofobia se expresa a veces de modo violento, ya sea física o verbalmente. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

LGTBI / LGTTTBIQ

Son las iniciales que designan a lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex, y que identifican al movimiento de la diversidad sexual. Se nombran cada una de las identidades para visibilizarlas. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI)

LGTBI-FOBIA / ODIO

Es el término que se utiliza para agrupar el rechazo y la discriminación hacia el conjunto de las identidades sexuales y expresiones de género no hegemónicas. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI)

MUJER

Persona que se identifica como tal. Si bien la femineidad se asocia cultural y normativamente con las mujeres, existen múltiples maneras distintas de ser mujer y numerosas expresiones de género propias de las mujeres (incluyendo la masculinidad femenina). Del mismo modo, las mujeres pueden encarnar corporalidades, historias de vida y experiencias muy diferentes entre sí - por ejemplo, aquellas de las mujeres cis, de las mujeres trans y de las mujeres intersex-. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

QUEER

Originalmente usado en contextos anglosajones para denominar peyorativamente a las personas homosexuales, fue asumido durante la década del '20 y '30 por grupos gays para autodenominarse y visibilizar su orientación sexual (Área Queer, 2007), y más tarde apropiado en Latinoamérica. Actualmente el término ha adquirido un contenido fuertemente político y vinculado en general a la disidencia sexual, especialmente desde la década del '90, cuando hubo una fuerte articulación, sobre todo en los países del norte, entre las luchas por las demandas por el reconocimiento de la identidad de género y la orientación sexual, y la respuesta de los Estados a la problemática relacionada con el VIH/SIDA. Además, "queer" es utilizado por muchas personas que no sienten una coherencia entre su sexo y el género que asumen socialmente y tampoco se identifican con un determinado género, ni se orientan sexualmente de forma continua, sostenida o exclusiva, hacia un género socialmente considerado "opuesto". (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

SALIR DEL CLOSET

Producto de la presunción de heterosexualidad que se expresa en todos los ámbitos de la vida (familiar, laboral o social), llamamos salir del closet -o del armario- al momento o a los momentos en los que las personas LGTBI hacen visible su identidad socialmente. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

SEXO

Conjunto de características sexuales (hormonales, cromosómicas, fisiológicas o anatómicas, entre otras) en función de las cuales se asigna una categoría de género -por lo general, varón o mujer-. Mientras muchas personas nacen con caracteres sexuales que se asignan habitualmente como femeninos o masculinos, otras personas nacen con características sexuales que varían del promedio femenino o masculino. Cualquiera sea el caso, el género en que cada persona se identifica no depende necesariamente de su sexo. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

TRANS

Término general que incluye a quienes se identifican en un sexo distinto al que se les asignó al nacer. Trans puede funcionar como una identidad en sí misma (cuando una persona dice "soy trans"), como parte de una identidad más amplia (cuando alguien dice "soy una mujer trans") o como un adjetivo que califica a una población, un acontecimiento o una posición política (por ejemplo, "la comunidad trans", "la manifestación trans", "el movimiento trans"). Las personas pueden identificarse como trans con independencia de su sexo legal, de su expresión de género y de si han realizado o no procedimientos quirúrgicos, tratamientos hormonales u otras modificaciones corporales. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

TRANSEXUALES

Son las personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género diferente del sexo/género socialmente asignado, y que además de modificar parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, implantes de mamas, etc., readecuan, o desean readecuar, su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

TRANSFOBIA/ODIO

Es el rechazo y la discriminación hacia a las personas trans (travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans). La transfobia se expresa a través del no reconocimiento de la identidad de género y la exclusión de las personas trans del trabajo y de los servicios de salud. En algunos casos, se manifiesta de modo violento, física o verbalmente, y ha sido la causa de innumerables crímenes de odio. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

TRANSGÉNERO

Aunque en distintos países los términos transgénero y travesti adquieren diferentes significados, en Argentina ambos conceptos se refieren a personas que expresan un género (masculino, femenino) diferente del biológico. En otros países se entiende la identidad transgénero desde la capacidad de transitar de un género al otro. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

TRAVESTI

Persona que asume y expresa cotidianamente una identidad de género diferente del sexo/género socialmente asignado. Por lo general, para lograr esa expresión de género sentida, las travestis modifican parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, implantes de mamas etc., sin la necesidad de readecuar su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI).

VARÓN

Persona que se identifica como tal. Si bien la masculinidad se asocia cultural y normativamente con los varones, existen múltiples maneras distintas de ser varón y numerosas expresiones de género propias de los varones (incluyendo la femineidad masculina). Del mismo modo, los varones pueden encarnar corporalidades, historias de vida y experiencias muy diferentes entre sí -por ejemplo, aquellos de los varones cis, de los varones trans y de los varones intersex. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

VARÓN TRANS

Personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género masculina, más allá del sexo/género socialmente asignado. Por lo general, para lograr esta expresión de género sentida modifican parcialmente sus cuerpos mediante cirugías estéticas, terapias de hormonas, extracción de mamas, etc. Además, en algunos casos pueden también readecuar su genitalidad a su identidad de género. Esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada. (Extraído de Diversidad en el ámbito del trabajo, INADI)

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Accur - Las segovias. Manual de lenguaje no sexista. Disponible online:
http://archivo.mundubat.org/archivos/201303/manual_de_lenguaje_no_sexista-acsur.pdf

Área Queer (2007). Medios de comunicación y discriminación: desigualdad de clase y diferencias de identidades y expresiones de géneros y orientaciones sexuales en los medios de comunicación. UBA. Facultad de Filosofía y Letras.

Bengochea, M. Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género. Comisión NOMBRA, Instituto de la Mujer. Universidad de Alcalá. Disponible online:
https://www.ehu.es/documents/2007376/0/guia_parekatuz

Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Editorial Anagrama. Barcelona

Chaher, S. (2016). Violencia simbólica: la madre de las violencias. En: Comunicación, género y Derechos Humanos. Sarah Babiker ; Sandra Chaher ; Ana Belén Spinetta ; compilado por Sandra Chaher. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Comunicación para la Igualdad Ediciones.

Donoso Vázquez, T. y Velasco Martínez A. ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol 17, nº1 (enero-abril 2013). Universidad de Barcelona.

Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Guía de diputaciones andaluzas. Disponible online:
http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21488/1/5guia_para_un_uso_igualitario_en_el_lenguaje_administrativo.pdf

Honorable Cámara de Diputados de la Nación (2015). Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN. Buenos Aires.

INADI (2016). Diversidad Sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos. Ciudad autónoma de Buenos Aires.

Maffía, D. (2003). Sexualidades migrantes. Género y transgénero. Feminaria. Buenos Aires.

Maffía, D. (2010). Violencia, Justicia y Lenguaje. Segundas Jornadas Nacionales de asistencia a la Víctima, UBA. Disponible online: <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Violencia-Justicia-y-lenguaje.pdf>

Meana Suárez, T. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento. Por un uso no sexista de la lengua. Edita: Ayuntamiento de Quart de Poblet. Disponible online:
http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf

Menegotto, Andrea (2019) Informe técnico Proyecto lenguaje inclusivo en la UNMdP. Incorporado al expediente N° 1-5714/17, fojas 125, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Servicio de lenguas y documentos de UNESCO. Disponible online: unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf

Segato, R. (2010). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Prometeo Libros. Ciudad autónoma de Buenos Aires.

Artículos periodísticos

<https://elgatoylajaja.com.ar/la-lengua-degenerada/>

<https://www.eldestapeweb.com/una-universidad-anuncio-que-elaborara-documentos-lenguaje-inclusivo-n57144>

<https://www.lagacetasalta.com.ar/nota/117920/actualidad/ana-barral-primera-rectora-habilitar-uso-lenguaje-inclusivo-clases.html>

LEYES Y TRATADOS INTERNACIONALES

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Constitución Nacional de la Nación Argentina. Declaración Universal de Derechos Humanos. Ley 14.783. Cupo laboral trans. Argentina.

Ley 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Argentina.

Ley 26.743 Ley de identidad de género. Argentina.

Ley 27.499 – Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

Principios de Yogyakarta

INNOVATIONS



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA
.....

Secretaría de Bienestar
de la Comunidad Universitaria



**PROGRAMA INTEGRAL DE
POLÍTICAS DE GÉNERO**