



Breve guía para una comunicación con perspectiva de género y diversidad

COMISIÓN DE GÉNERO
UPSO

Autoras:

Mg. María Paz CAMINO

Lic. Flavia Irene PETZ

I. Introducción

“La lengua está viva, cambia todo el tiempo, no es un hecho natural, no es biológico, es modificable por la voluntad de las personas y no solo representa y explica la realidad, también la crea, la ilumina, la oscurece y la maquilla” (CFCE Montevideo, 2016).

En los últimos años se vienen produciendo importantes cambios culturales que ponen en tensión qué y cómo nombramos. Las discusiones sobre el lenguaje inclusivo en la lengua castellana se encuentran instaladas por doquier, con voces a favor y en contra. El lenguaje refuerza y transmite significados y creencias sobre lo que implica ser mujer, varón y otras identidades en una sociedad determinada. El uso genérico del masculino en un sentido universal, destaca el protagonismo de los varones e invisibiliza al amplio universo de expresiones de género en la vida social. La utilización del lenguaje sexista en las normas, formularios, comunicaciones, instrumentos y documentos públicos contribuye a reproducir relaciones asimétricas, jerárquicas y desiguales.

La legitimación de las transformaciones que experimenta el uso del lenguaje requiere de un proceso que es esencial que parta desde el Estado y desde los organismos que lo integran, con políticas públicas que protejan y garanticen las transformaciones que tienen por objeto eliminar todas las formas de discriminación.

La Comisión de Género de la UPSO ha asumido como uno de sus objetivos prioritarios la integración de la perspectiva de género y diversidad en todos los procesos que se originan en esta Universidad. En este sentido, y como primer paso para su consecución, se proporciona a la comunidad universitaria esta guía, dirigida a sus miembros con un doble fin: evitar el uso de expresiones sexistas y discriminatorias en los documentos y actos administrativos y resolver sus dudas mediante la aportación de soluciones sencillas y prácticas.

II. Buenas prácticas de uso del lenguaje¹

A continuación se detallan una serie de recursos gramaticales y semánticos y propuestas de cambio que ayudan a evitar el uso genérico masculino para incluir a toda la comunidad.

<i>Propuesta</i>	<i>Lo que hay que evitar...</i>	<i>Ejemplo</i>
Utilizar términos genéricos, colectivos y abstractos	Los estudiantes Los argentinos	El estudiantado La población argentina
Construcciones metonímicas	Los directores Los rectores	Dirección Rectorado
Anteponer la palabra “persona”	Los licenciados	Las personas licenciadas
Desdoblar	Los profesores	Las profesoras y los profesores
Utilizar la barra (/)	Decano	Decana/o
Sustituir sustantivos por adjetivos	El equipo de directores	El equipo directivo
Palabras y pronombres sin marcas de género	Los trabajadores	Quienes trabajan
Si se conoce a la persona destinataria ...		se utiliza el término correspondiente
Utilizar formas no personales	El candidato debe presentar...	Es necesario presentar...
Omisión del determinante	Podrán acceder al concurso los profesionales que...	Podrán acceder al concurso profesionales que...
Estructuras con “se”	Cuando el estudiante solicite...	Cuando se solicite...
Determinantes sin marca de género	Se hará saber a todos los docentes...	Se hará saber a cada docente...
Preposición + sustantivo	Habilitado Autorizado	Con habilitación Con autorización

III. Ejemplos aplicados a la UPSO

¹ (Re) Nombrar – Guía para una comunicación con perspectiva de género – Ministerio de las mujeres, género y diversidad – Presidencia Alberto Fernández

III.1 Términos de uso frecuente

<i>Formas Excluyentes</i>	<i>Formas Inclusivas</i>
Los alumnos*	El alumnado Las alumnas y los alumnos Alumnas/os
Los estudiantes	El estudiantado Los y las estudiantes Quienes sean estudiantes
Los becarios	Los becarios y las becarias Las personas becarias Quienes sean titulares de las becas Becarios/as
Los solicitantes	Las personas solicitantes Quienes solicitan Los y las solicitantes
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias Las beneficiarias y los beneficiarios Quienes se benefician Beneficiarios/as
Los candidatos	Las personas candidatas Las candidatas y los candidatos Candidatas/os
Los aspirantes	Las personas aspirantes Quienes aspiran Los y las aspirantes
Los trabajadores	Plantilla, personal Los trabajadores y las trabajadoras Quienes trabajan Las personas que trabajan Trabajadores/as
Los Interesados	Las personas interesadas Los interesados y las interesadas Interesados/as Quienes se interesan
Los responsables	Las personas responsables Quienes son responsables Los y las responsables
Los rectores	El rectorado Las rectoras y los rectores Rectores/as

* siempre que sea posible, reemplazar el término "alumno/a" por "estudiante", salvo en casos en los que esta nominación se encuentre establecida por reglamento.

<i>Formas Excluyentes</i>	<i>Formas Inclusivas</i>
Los directores	La dirección / El directorio Los directores y las directoras Quienes dirigen Directores/as
Los consejeros	Quienes forman parte del consejo Las consejeras y los consejeros Consejeros/as
Los decanos	El decanato Las decanas y los decanos Decanos/as
Los secretarios	La secretaría / El secretariado Los secretarios y las secretarias Secretarias/os
Los jefes	La jefatura Las jefas y los jefes Jefes/as
Los administrativos	El personal administrativo Quienes forman parte de la administración Los administrativos y las administrativas Administrativos/as
Los tutores	Quienes realizan tareas de tutorías Las personas a cargo de las tutorías Los tutores y las tutoras Tutores/as
Los funcionarios	El funcionariado Los funcionarios y las funcionarias Funcionarios/as
Los profesores	El profesorado Los profesores y las profesoras Profesores/as
Los docentes	El plantel docente El personal docente Los y las docentes Quienes ejercen la docencia
Los firmantes	Quienes firman
Los representantes	Quienes representan Los y las representantes Las personas que representan
Los graduados	Las personas graduadas Los graduados y las graduadas Graduados/as

<i>Formas Excluyentes</i>	<i>Formas Inclusivas</i>
Los profesionales	Los y las profesionales Quienes son profesionales
Los ayudantes	Los y las ayudantes Quienes ocupan el cargo de ayudante
Los auxiliares	El personal auxiliar Los y las auxiliares Quienes ocupan el cargo de auxiliar
Los Investigadores	Las personas que investigan Quienes investigan Los investigadores y las investigadoras Investigadores/as
Los universitarios	La comunidad universitaria Los universitarios y las universitarias Universitarios/as
Los jóvenes	La juventud Las personas jóvenes Los y las jóvenes

III.2. Títulos o certificados

<i>Carreras de pregrado</i>
Técnico Universitario/Técnica Universitaria
<i>Diplomaturas universitarias</i>
Diplomado Universitario/Diplomada Universitaria
<i>Carreras de grado</i>
Licenciado/Licenciada
Médico/Médica
<i>Carreras profesionales de pregrado</i>
Enfermero/Enfermera
Martillero/Martillera
Guía Universitario/Guía Universitaria
<i>Formación profesional</i>
Programador/Programadora
Instalador/Instaladora

IV. Algunas consideraciones al momento de escribir

- Nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos no es duplicar, ya que duplicar es hacer una copia y éste no es el caso. (Meana Suárez, 2001, p. 22). Son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas.
- Visibilizar el género cuando sea representativo del grupo de personas mencionadas. Por ejemplo: las egresadas, las profesoras, las decanas, las consejeras.
- Optar por nombrar primero en femenino y luego en masculino no es una regla. Es necesario cuidar la alternancia, esto es, utilizar en ocasiones femenino/masculino y en otras masculino/femenino a fines de no jerarquizar un género sobre otro.
- Hablar de ‘personas’, ‘colectivo’, ‘entidad’, ‘personal’, ‘población’, ‘pueblo’ es un recurso que permite hacer un giro, un rodeo en el discurso (perífrasis) para no marcar el género.
- Mencionar puestos y cargos así como, la condición, carácter o calificación cuando se conoce a la persona destinataria. La mención se hará utilizando el género que corresponda. Cuando no se sabe quién es la persona concreta a la que nos referimos, se puede optar por evitar las formas de tratamiento.
- Utilizar términos como ‘ministra’ o ‘concejala’ no es incorrecto, sino que resulta extraño en la práctica debido a la inexistencia hasta hace algunos años de mujeres que ocupasen estos cargos o profesiones. Muchas objeciones se basan en supuestos argumentos lingüísticos que no son tales.
- Con la reforma del Código Civil y Comercial argentino de 2015 se incluyeron cambios significativos en relación al trato igualitario de las personas: “el Código Civil no habla de hombres ni de mujeres, habla de personas. Un uso adecuado del lenguaje deberá priorizar esta forma por sobre otras” (HCDN, 2015, p. 44). En consecuencia, el lenguaje utilizado en comunicaciones públicas no puede bajo ningún aspecto discriminar por ningún motivo.
- Evitar cualquier expresión que legitime discursos racistas, coloniales, xenófobos, antisemitas, entre otros. Este tipo de expresiones son habituales en nuestro lenguaje coloquial y generalmente se desconoce su origen y significado real. Por ejemplo: denigrar (ennegrecer, vincular lo negro con lo despectivo), mucama (palabra de origen quimundu que significa “esclava amante de su señor”).

- El lenguaje se encuentra en constante transformación y muchos términos se actualizan en función de la época, el contexto, las necesidades, los avances de la ciencia, etc. Se recomienda la consideración de estos cambios y la incorporación de las sugerencias de los organismos especializados en el tema.

IV.1. Sobre el uso de la “@”, la “x” y de la “e”

Como una manera de incorporar en el discurso la diversidad sexual han surgido distintas estrategias lingüísticas: el uso de la @ (arroba) y/o de las letras ‘x’ y ‘e’. Se proponen como herramientas para referenciar un amplio universo de expresiones por encima de una conceptualización binaria de la sociedad.

- Desestimamos el uso de @, porque no es un signo lingüístico propiamente dicho y porque presenta dificultades de pronunciación y lectura.
- El uso de la ‘x’, presenta un problema en su traducción oral, casi siempre impronunciable.
- Y el uso de la ‘e’ puede ser objeto de críticas en tanto suprime la ‘a’, que visibiliza a las mujeres, quienes ya han sido invisibilizadas durante mucho tiempo por el genérico masculino. Sin embargo, se recomienda utilizarlo para referirse a identidades no binarias.

IV.2. LGTBIQ+, Diversidad Cultural y Adultos Mayores

LGTBIQ+: son las iniciales que se utilizan para referirse a personas lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales, intersex y a todas las orientaciones sexuales e identidades de género no binarias. El signo “+” se utiliza para reconocer nuevas identidades. Entonces, para una comunicación inclusiva respecto a la diversidad sexual, se propone utilizar:

- *Mujeres, hombres y LGTBIQ+*
- *Mujeres, hombres y personas LGTBIQ+*

Diversidad Cultural: la población que habita nuestro territorio está conformada por diversos grupos culturales y étnicos, hablantes de al menos siete lenguas originarias, además del castellano. Hay algunas acciones que desde el Estado se implementaron en materia comunicacional que involucran a la ciudadanía de pueblos originarios.

Algunas precisiones terminológicas acordadas:

- *Comunidades indígenas*, es la expresión que utilizamos para referirnos de modo general. Su uso se apoya en normativa internacional (Convenio C169 de la OIT [1989],

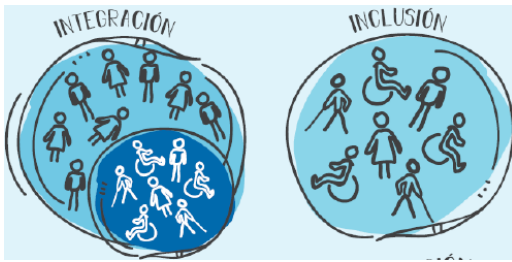
Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas [2007] y otros). La palabra “aborigen” hoy está en desuso.

- *Pueblos originarios*, es un concepto político que se utiliza en nuestro país.

Adultas y adultos mayores: la visión negativa de la vejez provoca, entre otras cosas, el aislamiento social de las adultas y los adultos mayores. Las recomendaciones sobre una comunicación inclusiva hacia las personas adultas mayores apuntan a no perder de vista que su participación es activa en el entramado social. Compartimos a continuación una serie de sugerencias:

- *Adultas y adultos mayores:* personas adultas mayores. Son los términos recomendados para nombrar a quienes atraviesan esta etapa de la vida.
- *Vejez:* para nombrar esta etapa de la vida, los estándares internacionales optan hoy mayoritariamente por vejez (denominación de la etapa evolutiva) antes que por tercera edad.
- *Vieja/viejo:* son expresiones frecuentes dentro de un contexto íntimo, familiar. Pero se desaconseja su utilización.
- *Abuela/abuelo:* se recomienda no denominar a quienes atraviesan esta etapa de la vida como abuelo o abuela, dando por descontado el ejercicio de este rol, ya que no todas las personas adultas mayores lo ejercen y, aun cuando lo hicieran, un rol no define ni agota lo que una persona es.

IV.3. Personas con discapacidad: Incluir no es integrar



Integrar requiere crear espacios, comunicaciones o servicios exclusivos para personas con discapacidad, y otros para personas sin discapacidad, como si existiesen dos tipos de seres humanos. También supone que una persona con

discapacidad se “incorpore” a un entorno tal como está diseñado; es decir, se incorpora quien “puede”. En tanto, **incluir** habilita entornos, servicios y comunicaciones para que todas las personas puedan disfrutarlos, utilizarlos y comprenderlos al margen de cualquier circunstancia personal, participando de forma conjunta en igualdad de condiciones.

El lenguaje y el enfoque son muy importantes. El uso incorrecto del lenguaje, así como un enfoque inapropiado, estigmatiza y discrimina.

Algunas sugerencias al momento de comunicar:

- Se recomienda no sustantivar adjetivos como “discapacitado”, “sordo” o “retardado”. En su lugar, deben emplearse las construcciones *persona con...* (+sustantivo) o *persona* (+adjetivo).
- Se desaconsejan las expresiones del tipo: *personas con capacidades diferentes* o *personas con capacidades especiales*, dado que genera confusión.
- *Priorizar el concepto de persona*: es habitual que se use “discapacitado/a” dándole un sentido subjetivo a algo que es solamente una característica o cualidad. “*Persona con discapacidad*” es una expresión que permite cuidar cada individualidad.

V. Bibliografía

- CFCE Montevideo (2016) Teresa Meana, Lenguaje inclusivo no sexista. YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=S93mWv0FfZE>
- Guía de lenguaje no sexista (2021) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Recuperado de <https://www.cin.edu.ar/download/guia-para-un-lenguaje-no-sexista-en-el-consejo-interuniversitario-nacional/>
- Guía para el uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario en la HCDN. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2015, República Argentina. Recuperado de https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf
- Guía de lenguaje no sexista (2012) Recuperado de http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/GERENCIA/OFICINA_IGUALDAD/CONCEPTOS%20BASICOS/GUIA_LENGUAJE.PDF#:~:text=REGLAS%20DE%20USO%20DEL%20LENGUAJE,correctamente%20a%20mujeres%20y%20hombres
- *Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*. RAADH Mercosur, 2018.
- Meana Suárez, T. (2001) *Porque las palabras no se las lleva el viento*. Editorial del Ayuntamiento de Quart de Poblet.
- RAE (2020), “Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas”, disponible en https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES
2022 - Año del bicentenario del Banco de la Provincia de Buenos Aires

Hoja Adicional de Firmas
Anexo de Firma Conjunta

Número:

Referencia: ANEXO Breve guía para un lenguaje con perspectiva de género e inclusivo - UPSO

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 11 pagina/s.