

PROYECTO

“Lenguaje inclusivo - no sexista en la UPC”

Fundamentación

Este proyecto comienza con una propuesta y escritura de estudiantes autoconvocados, centros de estudiantes, comisiones y secretarías de género de las distintas facultades de la Universidad Provincial de Córdoba, interesadas en la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad. Luego de esa primera instancia, nos sumamos integrantes de otros espacios de la UPC (referentes de comunicación del área central y de las cuatro facultades, docentes, egresados, trabajadores de la Editorial y del área administrativa) para compartir miradas, hacer aportes y sumar perspectivas. Nuevamente, al igual que con la construcción del Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género, creemos que el valor de la propuesta está en su carácter de construcción colectiva.

Entendemos a la perspectiva de género como modos de mirar, pensar, actuar y construir conocimientos que posibiliten espacios de reflexión, análisis, y acciones concretas que favorezcan relaciones igualitarias en cuanto al género, libres de discriminación y/o violencias. Las instituciones no están exentas de las relaciones desiguales y jerarquizadas de género, funcionando en distintas ocasiones como reproductoras de esas lógicas en tanto se encuentran y nos encontramos en un sistema patriarcal. Por ello creemos necesaria la transversalidad de la perspectiva para todas las áreas del funcionamiento académico-institucional, evitando que quede relegada a decisiones o criterios individuales de un sector de la Universidad, sino que atraviese cada uno de los rincones, lugares, y espacios que habitamos.

La transversalidad se corresponde entonces con el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y de género, dentro de los cuales se encuentran los derechos lingüísticos. Éstos últimos bregan por la igualdad de las minorías lingüísticas y su real acceso a las posibilidades de expresión en las diversas formas y lenguas existentes. Entendemos que el lenguaje es creador de existencias y de realidades, y por lo tanto posibilitador de accesos -o no- a espacios institucionales, políticos, y de participación ciudadana en general. De hacer visibles nuestras múltiples existencias o de invisibilizarlas.

La profundización en estos aspectos nos lleva a repensar y cuestionar las lógicas binarias y sexistas que se expresan en nuestro lenguaje. La forma binaria del lenguaje (femenino-masculino) y el supuesto masculino “genérico”, válido como universal, excluye no sólo a las mujeres, a identidades plurales feminizadas, sino también, a las identidades que no se auto perciben ni se identifican con ninguno de los términos de la binariedad.

Por ello es que presentamos este proyecto con la intención de acompañar, habilitar y promover otras formas de habla y de escritura inclusivas-no sexistas y

plurales tanto para les estudiantes como para toda la comunidad educativa de la UPC que considere necesario su uso. La implementación de las mismas es una recomendación y una apuesta crítica a miradas más amplias, diversas y democráticas de entender nuestra realidad social, no en el marco de imposiciones u obligaciones, ya que entendemos que los procesos de transformación implican tiempos para cuestionar y resignificar los discursos, las prácticas cotidianas y profesionales.

Esta instancia que proponemos sería una habilitación primera y general para la Universidad, a la que luego deberían o podrían sumarse otras reglamentaciones o especificaciones para las distintas áreas de la institución, respondiendo a los requerimientos que correspondan. Bien distinta será, por ejemplo, la aplicación del lenguaje inclusivo en la web o redes sociales, que en la editorial, en las revistas de difusión y divulgación científica, en los formularios administrativos, en programas académicos, en instancias evaluativas o en los trabajos finales de espacios curriculares o carreras.

Por otra parte, atendiendo la especificidad y trayectoria de la UPC en la perspectiva de accesibilidad, sugerimos también tener en cuenta ciertos antecedentes puntuales¹ sobre esta temática. Sobre este punto, la inclusión con perspectiva de accesibilidad, investigamos que a través de los lectores de pantalla; sistema de lectura auditiva utilizado por personas con discapacidad visual, motora o con dislexia, no son reproducibles los caracteres “@”, “x”, “*” y “-”, para referirse al género. Es decir que para aquellas personas que utilicen la lectura auditiva los caracteres de ese tipo no son legibles y tampoco, por lo tanto, el mensaje, quedando excluides de la posibilidad de acceso a esa información. Siendo una de las áreas transversales que vertebran esta Universidad, nos parece relevante contemplar este aspecto y diferenciar entonces cuándo la escritura actúa como facilitadora del acceso a la información o bien se transforma en un obstáculo². En este sentido es que proponemos que esta casa de estudios habilite el uso del lenguaje inclusivo y (de las herramientas disponibles para ello) sugiera específicamente el uso de la “e”, para promover puntualmente los derechos y la inclusión de este colectivo.

Al igual que lo hicieron otras casas de altos estudios del país, esta habilitación del lenguaje inclusivo no sexista se complementará con la adhesión a alguno de los Manuales de estilo para enmarcar su uso y guiar su aplicación. Sólo dos

¹ La Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD) (ONU, 2006), constituye un hito histórico en la lucha por hacer efectivos los derechos humanos fundamentales de este colectivo poblacional, promueve que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que los demás. En el artículo 9 especifica: Que los estados adopten medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, lo que implica también la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso (CDPD, ONU, 2006).

² Programa Integral de Accesibilidad. Universidad Provincial de Córdoba. Curso de extensión virtual: Accesibilidad académica: recursos didácticos, bibliográficos y comunicacionales inclusivos. Abril-mayo 2020. Módulo II: Criterios de accesibilidad en los recursos didácticos, bibliográficos y comunicacionales.

Universidades crearon los propios, pero al no haber una carrera específica al respecto en la UPC y teniendo en cuenta el tiempo que llevaría (además de que los que hay son sumamente adecuados y similares entre sí) consideramos oportuno lo que hicieron las mayorías de las Universidades; adherir a alguno de los Manuales a disposición. Adjuntamos los que recopilamos a lo largo de este año, para su análisis y elección del que consideren más pertinente para nuestra institución.

Finalmente, queremos señalar la relevancia de esta propuesta ya que enmarcaría iniciativas que comienzan a aparecer al interior de la Universidad, y que probablemente se continuarán replicando. Un caso sería, por ejemplo, la Reglamentación para Trabajos Finales de Licenciatura de la FAD que ya habilita, en el Anexo II, el uso del lenguaje inclusivo no sexista. Adjuntamos esa documentación también.

Objetivo general

-Habilitar y promover (mediante resolución rectoral) el uso de lenguaje inclusivo-no sexista para toda la comunidad educativa y espacios institucionales de la Universidad Provincial de Córdoba.

Objetivos específicos

-Generar instancias de difusión institucional para la reflexión y problematización del uso del lenguaje inclusivo-no sexista.

-Articular con el Programa de Políticas de Género del CUES acciones concretas de visibilización y reflexión sobre el uso del lenguaje inclusivo - no sexista.

-Impulsar reglamentaciones específicas sobre habilitación del lenguaje inclusivo en las diversas áreas del hacer universitario.

-Socializar y difundir los Manuales de uso no sexista del lenguaje a los que adhiera esta Universidad.

Antecedentes

Identificamos y mencionamos algunos antecedentes en relación a la habilitación del lenguaje inclusivo-no sexista en distintas universidades y ámbitos académicos nacionales, así como también normativas, programas y marcos legales vigentes dentro de la Universidad Provincial de Córdoba puesto que consideramos que son referencias claves que sustentan y acompañan este proceso.

Con respecto a otras casas de estudios, según un relevamiento publicado hace un año por el medio Universidad³, la primera casa de altos estudios en habilitar el lenguaje inclusivo fue la Universidad Nacional de Río Negro en el año 2017. Sin embargo, según datos recabados por nosotres, la mayoría de las instituciones lo hizo en el año 2019, y algunas otras en el 2020, es decir que es un criterio que cobró

³ Disponible en: <http://www.universidad.com.ar/infografia-en-que-universidades-esta-admitido-el-lenguaje-inclusivo>

mayor legitimidad en este último tiempo y está tensionando al interior de las Universidades en la actualidad.

Hasta el momento, en nuestro país resolvieron la habilitación del lenguaje inclusivo-no sexista las siguientes Universidades: la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN), la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB), la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Educación, ambas de la Universidad Nacional de Cuyo (UNCUYO), la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), la Universidad Nacional del Centro (Unicen), la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), la Universidad Nacional del Sur, la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), la Universidad Nacional de San Luis (UNSL) y recientemente la Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER).

Asimismo, un antecedente que consideramos fundamental se halla en nuestra propia Universidad, con la Resolución decanal de la Facultad de Arte y Diseño, sancionada el 27 de abril de 2020, que establece que se “admitirá el uso de lenguaje inclusivo para la presentación de los TFL en cualquiera de sus modalidades”.

Cabe mencionar que estas medidas se encuentran en sintonía y amparadas por diversos instrumentos legales sancionados en las últimas décadas - internacionales y nacionales- que suponen avances importantes en el reconocimiento de derechos y lucha contra diversas formas de violencia. También en ellos fundamentamos nuestra propuesta:

- Los Arts. 2, 3, 5, 7, 12, 19 y 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (NNUU, 1948);

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966);

- La Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (marzo de 2009 y promulgada en abril de ese mismo año);

- La Ley 26.743 de Identidad de Género, sancionada el 19 de mayo de 2012 y promulgada el 23 de mayo del mismo año;

- la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

- El Art. 2o de la Ley de Protección Integral a la Mujeres que establece: "La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, (...) las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres (...)"

- El Art. 3o de esa misma Ley que promueve: "(...) una vida sin violencia y sin discriminaciones, la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres (...)" entre otros;

-El Art. 4o de la misma Ley que afirma que: "Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes";

-El Art. 1o de la Ley de Identidad de Género que declara "toda persona tiene derecho: a) Al reconocimiento de su identidad de género, b) Al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) A ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

-El Art. 13o de la misma Ley que declara: "Toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso al mismo".

Otras iniciativas específicas, a nivel de políticas académicas, son antecedentes del presente proyecto:

-Que el Consejo Directivo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Rosario aprobó el uso de Lenguaje Inclusivo tanto en producciones académicas como en comunicaciones administrativas;

-*Recursero sobre lenguaje inclusivo" Facultad de Ciencias Sociales - UBA:* "el Consejo Directivo de la Facultad decidió, a través de la Resolución (CD) N°1558/19, admitir y reconocer como válido el uso del lenguaje inclusivo en la producción académica en los niveles de grado y posgrado. Esta medida alcanza a los exámenes tanto como a los trabajos monográficos, tesinas y tesis. La Resolución apunta a garantizar un marco de hospitalidad para quienes apuesten por prácticas de escritura que intenten dar visibilidad y generar una comunicación inclusiva del colectivo de mujeres, de las disidencias sexuales y de toda otra identidad invisibilizada o minorizada por el discurso corriente. Para ello se reconoce el uso opcional del lenguaje inclusivo en cualquiera de sus modalidades como un recurso válido, no obligatorio".

-Resolución No 1095 del H.Consejo Superior de la Universidad Nacional de Córdoba, CUDAP:EXP-UNC:0030484/2019 que recomienda a los Consejos Directivos de las quince (15) Facultades de la Universidad Nacional de Córdoba, y a los Colegios Preuniversitarios Manuel Belgrano y Monserrat, habilitar el uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones oficiales y administrativas, dispositivos legales, trabajos y producciones académicas, y proyectos de tesis.

A su vez, también en nuestra propia Casa de Estudios existen antecedentes que bregan por la transversalización de la perspectiva de género en diversas expresiones institucionales y de la comunidad universitaria:

-Resolución Rectoral 135-2019 de la Universidad Provincial de Córdoba que adhiere a la ley 27499 o “Ley Micaela”.

-El Programa de Políticas de Género del Centro Universitario de Estudios Sociales de la Universidad Provincial de Córdoba.

-El Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia, Hostigamiento y/o Discriminación de cualquier tipo por razones de Género y/o Identidad Sexual, de la Universidad Provincial de Córdoba a través del Centro Universitario de Estudios Sociales.

-Seminario de Perspectiva de Género de la Universidad Provincial de Córdoba.

-Diplomatura Universitaria en Formación de Acompañantes Comunitarias/os contra la Violencia de Género que se dicta en la Universidad Provincial de Córdoba.

- Reglamentación para TFL de la FAD-UPC.

Propuesta y líneas de acción:

-Construcción de flyers informativos para difundir acerca del uso del lenguaje inclusivo-no sexista.

Diseño y construcción de una campaña de comunicación-capacitación-acción que - desde el gesto pedagógico- sensibilice, capacite y comprometa a la comunidad UPC con la complejidad y profundidad del *Lenguaje inclusivo*: su uso y vinculación con cada área en particular.

Esta campaña incluye un sistema gráfico de comunicación, espacios de formación, intercambio y debate, transversales a toda la Universidad Provincial de Córdoba

-Capacitación al personal administrativo e institucional sobre el uso del lenguaje inclusivo-no sexista.

-Promover jornadas de conversatorio y debate.

-Organizar una mesa de trabajo para la construcción de un esquema de resolución rectoral.

-Elaborar un recursero con recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo.

-Comunicación y difusión a toda la comunidad educativa.

Bibliografía:

- UBA Sociales. “Recursero sobre lenguaje inclusivo”.
<http://www.sociales.uba.ar/genero/recursero-de-lenguaje-inclusivo/>
- Resolucion(CD) N°1558/19 <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2019/07/reso-lenguaje-inclusivo.pdf>
- UNC Nota informativa sobre las propuestas
<https://www.unc.edu.ar/gesti%C3%B3n/la-unc-aprob%C3%B3-recomendaciones-para-el-uso-del-lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio>
- Documento Separata del Manual de Estilo
http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/resolucion/1094_2019/?searchterm=separata
- Resolucion Recomendacion de uso del lenguaje inclusivo UNC
http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/resolucion/1095_2019/?searchterm=lenguaje%20inclusivo