

CORDOBA, 22 MAR 2021.-

**VISTO:**

*La Ley Nacional N° 27.499, denominada “Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado”, la adhesión de la Universidad Provincial de Córdoba a dicha Ley mediante Resolución Rectoral Nro. 135/2019, la Resolución DG Nro. 147/2021 del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), la Guía para una comunicación con perspectiva de género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, y la demanda de diferentes espacios de esta Universidad a los fines de que se genere una transversalización de la perspectiva de género desde el lenguaje.*

**Y CONSIDERANDO:**

*Que la temática de género ha sido reconocida por los Estados como una problemática social.*

*Que, desde la Universidad entendemos la perspectiva de género un como un modo de mirar, de pensar, de actuar y de 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.*

*Que creemos necesaria la transversalidad de la perspectiva de género para todas las áreas del funcionamiento académico-institucional de la Universidad.*

*Que la transversalidad se corresponde con el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y de género, dentro de los cuales se encuentran los derechos lingüísticos, siendo que estos 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.*

*Que la implementación del lenguaje inclusivo dentro de la Universidad debe entenderse como 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.*

*Que en 1990, la UNESCO elaboró el documento “Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje”, en cuya introducción establece que “el lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transitar socialmente el ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo”.*

*Que, por su parte, la Universidad Provincial de Córdoba busca promover dentro de su ámbito, en el de sus Facultades y en sus dependencias, un ambiente libre de violencia, hostigamiento y/o discriminación de cualquier tipo por razones de género, siendo formadora en dicho sentido y teniendo un fuerte compromiso institucional con dichas temáticas.*

*Que, el CIN mediante Resolución DG Nro. 147/2021 aprobó una Guía para un lenguaje no sexista y recomendó a las instituciones universitarias miembro que tomen dicha guía como modelo para ser discutida.*

*Que, por su parte, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación emitió una “Guía para una comunicación con perspectiva de género”, la cual resulta una herramienta de acompañamiento cotidiano y consulta frecuente para contribuir con la labor diaria.*

*Que, conforme a lo dispuesto por el art. 14 de la Ley Provincial N° 9.375, su modificatoria, Ley Provincial N° 10.206, Decreto N° 1.080/18 (B.O. 19.07.18) y Ley Provincial N° 10.704, corresponde a la Rectora Normalizadora, las atribuciones propias de su cargo y a su vez aquellas que el Estatuto le asigna a los futuros órganos de gobierno de la Universidad.*

*En virtud de ello, la normativa citada y en uso de mis atribuciones;*

**LA RECTORA NORMALIZADORA  
DE LA UNIVERSIDAD PROVINCIAL DE CÓRDOBA**

**RESUELVE:**

**Artículo 1°: RECOMIÉNDESE** dentro del ámbito de la Universidad Provincial de Córdoba el uso de lenguaje no sexista e inclusivo, ello conforme “Guía para un lenguaje no sexista” del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la “Guía para una comunicación con perspectiva de género” del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, que obran como anexo a la presente Resolución.

Artículo 2°: **PROTOCOLICESE**, comuníquese y archívese.-

**RESOLUCIÓN N° 0033.-**



Lic. Raquel Krawchik  
Rectora Normalizadora  
Universidad Provincial de Córdoba

**CiN**

Consejo  
Interuniversitario  
Nacional

# Guía para un lenguaje no sexista

en el Consejo Interuniversitario Nacional

---

Marzo 2021

“El tipo de lenguaje que se use no es inocente”

## Autoridades

### PRESIDENTA

Prof. María Delfina Veiravé

### VICEPRESIDENTE

Lic. Rodolfo Tecchi

### COMITÉ EJECUTIVO

CPN Oscar Alpa

Dr. Arq. Fernando Tauber

Ing. Alicia Bohren

CPN Alfredo Lazzeretti

Cont. Andrés Sabella

Lic. Hugo Andrade

Ing. Agr. Daniel Pizzi

Ing. Hector Aiassa

Dr. Daniel Vega

Mg. Agustina Rodríguez Saá

Dr. Hugo Juri

CPN Víctor Moriñigo

### DIRECTOR GENERAL

Cont. Pablo Pagola

### SECRETARIA ECONÓMICO FINANCIERA

Mg. Silvia Acosta

### SECRETARIO EJECUTIVO

Abog. Mario Gimelli

## Introducción

En diciembre de 2018 se sancionó la Ley N°27.499, conocida como Ley Micaela, a la que el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhirió en el Plenario de Rectoras y Rectores en abril de 2019 (Ac. Pl. N° 1076/19). Esta normativa prevé capacitación obligatoria en perspectiva de género para el funcionariado público de todos los poderes del Estado. En esa línea, el CIN comenzó en 2020 las acciones que propone la ley con un curso para sus trabajadoras, trabajadores y autoridades, cuyo objetivo fue instruir en cuestiones relacionadas con género y violencia contra las mujeres.

Entre las principales conclusiones que se desprendieron de esos talleres se ubicó la necesidad de una guía que permita organizar los discursos que el CIN emite desde una perspectiva no sexista. La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) del Consejo, organización responsable de ese espacio de aprendizaje, propuso que el Departamento de Prensa y Comunicación Institucional tomara la posta de esa demanda y elaborará la guía que aquí se expone.

El presente manual es solo un boceto inicial que se plantea como una propuesta para unificar los modos de enunciación de las comunicaciones que el CIN emite hacia los sujetos interlocutores de otros organismo y hacia sus propios equipos de trabajo. A partir de su lectura, se espera que surjan futuras perspectivas que incorporen nuevos modelos de entender una comunicación todavía más inclusiva.

Las instituciones universitarias miembros son bienvenidas a reconocer, también, este escrito como guía. En el mismo sentido, el CIN se pronuncia con el respeto que corresponde para las propuestas de manuales que algunas hayan aprobado.

Departamento de Prensa  
y Comunicación Institucional



## Guía para un lenguaje no sexista en el Consejo Interuniversitario Nacional

El lenguaje no sexista corresponde a un tipo de expresión que apunta a revertir una situación discriminatoria y de ocultamiento de la mujer debido a su forma, es decir, a las palabras o a las estructuras elegidas.

El lenguaje ha sido uno de los medios de control y dominio que ha sometido y velado a las mujeres en los discursos, sus prácticas y su historia. El uso del masculino genérico produce ambigüedades y confusiones que pueden dar lugar a una posición de subordinación o devaluación semántica de lo femenino y, además, produce determinados efectos en la distribución histórica de los roles y las relaciones entre varones y mujeres en la sociedad.

Las palabras de la lengua española pueden discriminar en la medida que excluyen de la representación lingüística al género femenino. La utilización de un lenguaje no sexista implica evitar la ambigüedad de ciertos mensajes y pone de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje.

Diversas casas de estudios miembros del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) editaron en los últimos años manuales con base en las discusiones y propuestas de sus propios consejos superiores. Destacamos la idea del reconocimiento de una lengua inclusiva que se representa en diversos puntos del país. La propuesta de esta guía no es, por lo tanto, final o definitiva, sino un primer paso hacia la visibilidad de identidades femeninas que, esperamos, se irá nutriendo con futuros aportes, en el reconocimiento de próximos debates.

El tipo de lenguaje que se use no es inocente. Un lenguaje que toma como norma y medida de la humanidad solo a una parte de ella (lo masculino) ayuda a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias,

secundarias y prescindibles. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente tanto a varones como a mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras.

## Principales ejemplos de esta guía

- Evitar la utilización de la expresión “la mujer” para referirse a las mujeres. Las mujeres no son parte de un grupo homogéneo, no conforman un colectivo.
- Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos por conocer las personas destinatarias, se utilizarán los siguientes: “señor” para varones y “señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
- El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre varones y mujeres porque oculta a las figuras femeninas y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en los textos y documentos del CIN.
- Se propone utilizar profesiones y diferentes formas de trabajo en femenino cuando corresponda: presidenta, doctora, licenciada, profesora, etc. Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de uno u otro género. En caso de desconocer el género del interlocutor o interlocutora, se deberá evitar la referencia.
- Los documentos deben expresar fórmulas que nombren específicamente a las identidades femeninas cuando se conoce su género. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos géneros y se evitará el uso del masculino genérico por defecto.

- El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, como las notas formales dirigidas a un grupo amplio. Se deberá evitar el Sr./Sra. cuando no es necesaria la indicación de géneros.
- No podrá utilizarse, en ningún documento, el arroba @ como forma de enunciación de la unificación de géneros, porque no es un signo lingüístico y no permite su lectura. Para superar los problemas de pronunciación, la letra "E" ("todes") suele aparecer como forma de representar identidades sexogénéricas que incluyen, también, al masculino. Aunque en las comunicaciones del CIN esto no debiera incluirse, se reconoce y respeta que su uso responde a las normas establecidas en diversas casas de altos estudios.

## Algunas formulaciones alternativas cuando pareciera indispensable utilizar adjetivos o sustantivos con marcas genéricas específicas

### a. Sustantivos abstractos

Son aquellos que denominan cualidades, sentimientos, emociones, instituciones (secretaría, presidencia, inspección, auditoría, minoridad, estrechez...).

En algunos contextos resulta muy útil la sustitución si se desconoce el sexo del nombre con el que se designa a la persona que desempeña un cargo o profesión (presidente, relator, secretario...). Es conveniente aludir al puesto que ocupa, a la titulación que posee o la institución a la que representa (presidencia, relatoría, secretaría):

- ✘ *El presidente indicará al secretario el trámite que ha de seguirse.*
- ✔ *La presidencia indicará a la secretaria el trámite que ha de seguirse.*

### b. Sustantivos colectivos

Son aquellos que en singular aluden a un grupo de personas con independencia de su sexo (personal, juventud, equipo, funcionariado):

- ✘ *Requisitos para trabajadores extranjeros.*
- ✔ *Requisitos para personal extranjero.*
- ✘ *Las relaciones multilaterales benefician a los jóvenes y a los ciudadanos en general.*
- ✔ *Las relaciones multilaterales benefician a la juventud y a la ciudadanía en general.*

### c. Sustantivos epicenos

Son aquellos que designan indistintamente a seres de uno u otro sexo, con independencia de que su género gramatical sea masculino o femenino (persona, víctima, criatura, personaje, ser):

- ✘ *Los que estén interesados en presentar un examen desde el extranjero deberán presentar los siguientes documentos...*
- ✔ *Las personas interesadas en presentar un examen desde el extranjero deberán presentar los siguientes documentos...*

#### d. Perífrasis

Constituyen rodeos de palabras que pueden reemplazar a un sustantivo cuando no disponemos de palabra neutras que aludan globalmente a hombres y a mujeres (comunidad migrante, equipo de trabajo, grupo de intercambio, público interesado...).

Estas construcciones no recargan el texto y, a diferencia de los desdoblamientos, pasan desapercibidas:

- ✘ *Los rectores se agrupan para el trabajo en comisiones.*
- ✔ *Las autoridades superiores se agrupan para el trabajo en comisiones.*
- ✘ *Los miembros designados tendrán a su cargo las tareas primarias.*
- ✔ *El equipo de trabajo designado tendrá a su cargo las tareas primarias.*

En los textos administrativos resultan de gran utilidad las perífrasis que se forman con el sustantivo colectivo personal y con el sustantivo epiceno persona:

#### d.i) Personal

*Personal médico*

*Personal contratado*

*Personal asalariado*

*Personal laboral*

*Personal directivo*

*Personal formador*

*Personal docente*

*Personal investigador*

*Personal administrativo*

### d.ii) Personas

*Personas discapacitadas*

*Personas asociadas*

*Personas afiliadas*

*Personas inmigrantes*

*Personas expertas*

*Personas interesadas*

*Personas matriculadas*

*Personas mayores*

*Personas de la tercera edad*

### e. Aposiciones

Son sustantivos modificatorios de otros sustantivos que ayudan a explicitar un concepto o idea.

Las aposiciones o aclaraciones, además de visualizar de forma específica a las mujeres, eluden las engorrosas redacciones que, a veces, provocan el uso de los desdoblamientos o el empleo de las barras:

- ✘ *El objetivo es promocionar a todos los comerciantes.*
- ✔ *El objetivo es promocionar a todos los comerciantes, tanto mujeres como hombres.*

### f. Desdoblamientos

Son duplicaciones del sustantivo en ambas formas del género. Los desdoblamientos o duplicaciones (chicas y chicos, alumnos y alumnas) tienen la ventaja de hacer visibles a las mujeres y la desventaja de ser muy repetitivos y lentificar mucho el discurso.

Es un recurso que ofrece la lengua castellana, está documentado desde hace siglos en textos literarios prestigiosos y lo utiliza el propio diccionario académico de la lengua en muchas de sus entradas.

El empleo del desdoblamiento debe hacerse con medida, debido a las cuestiones estilísticas que plantea, y solo si no existe

otra opción:

- ✓ *Los funcionarios y las funcionarias podrán recurrir a las oficinas centrales a partir del próximo trimestre.*
- ✓ *El funcionariado podrá recurrir a las oficinas centrales a partir del próximo trimestre.*

Hay dos situaciones en las que los desdoblamientos resultan especialmente útiles:

**f.i)** En ciertos usos vocativos en los que se interpreta como señal de cortesía; como el comienzo de un discurso o de una conferencia (señoras y señores, amigas y amigos) o el encabezamiento de una carta o correo electrónico (estimado señor, estimada señora), etc. Se aceptará, por tanto, el uso de estimada rectora o estimado rector si el motivo de la comunicación lo amerita y se conoce específicamente la persona destinataria de la comunicación. Para el caso de dirigir una nota hacia un colectivo de personas, se deberá evitar el genérico masculino y optar por alternativas:

- ✗ *Estimados miembros del CIN.*
- ✓ *Estimadas autoridades superiores.*

**f.ii)** Cuando se trata de cargos, profesiones u oficios tradicionalmente ocupados por hombres o por mujeres, el uso del desdoblamiento ayuda a romper la asociación estereotipada de esa situación con un sexo concreto:

- ✓ *La función principal del embajador o de la embajadora es representar a su país.*
- ✓ *Se convocan dos plazas de limpiador o limpiadora.*
- ✓ *Se ofrecen puestos de cuidador o cuidadora.*

En el caso de usar los desdoblamientos conviene alternar el orden y no situar siempre en primer lugar el término masculino, como suele ser frecuente. Con ello se evita consolidar la idea de



priorizar a un sexo sobre otro.

### g. Palabras sin marca de género

Son aquellas palabras que carecen de marca de género y no se asocian a ningún sexo.

#### g.i) Sustantivos comunes en cuanto al género

Son aquellos que poseen una única terminación para los dos géneros gramaticales (cónyuge, consorte, periodista, especialista, agente, estudiante, miembro). En aquellos contextos en que es posible suprimir el determinante (el, la, los, las, etc.), el uso de estos sustantivos resulta muy útil, ya que no se especifica el sexo de la persona o personas referentes:

- ✓ *La comunidad universitaria tiene aproximadamente dos millones de estudiantes en el sistema público.*
- ✓ *Especialistas en la materia han tomado la posta en la solución del problema.*

Este procedimiento resulta especialmente apropiado en el pie de firma de documentos, impresos o formularios, ya que puede evitar el uso del masculino genérico o de las barras:

- ✗ *El representante → El/la representante → Representante ✓*
- ✗ *El solicitante → El/la solicitante → Solicitante ✓*
- ✗ *El titular → El/la titular → Titular ✓*
- ✗ *Lo saludo cordialmente → Lo/la saludo cordialmente → Saludos cordiales ✓*

#### g.ii) Adjetivos con una única terminación

*En las negociaciones intervendrán distintos participantes. Dichos agentes serán especialistas en mediación.*

*En las negociaciones intervendrán diferentes participantes. Tales agentes serán especialistas en mediación.*

### g.iii) Pronombres sin marca de género (quien/quienes, alguien, nadie)

- ✗ *Los que presenten la documentación correspondiente accederán al arancel diferenciado.*
- ✓ *Quienes presenten la documentación correspondiente accederán al arancel diferenciado.*
- ✗ *Se dictarán capacitaciones dirigidas a aquellos que trabajen en atención al público.*
- ✓ *Se dictarán capacitaciones dirigidas a quienes trabajen en atención al público.*
- ✗ *La solicitud debe ser presentada por el interesado.*
- ✓ *La solicitud debe ser presentada por quien tenga interés.*
- ✗ *¿Alguno quiere asumir la carga de acarrear los fardos?*
- ✓ *¿Alguien quiere asumir la carga de acarrear los fardos?*
- ✗ *¿Ninguno presenta lesiones en el cuerpo?*
- ✓ *¿Nadie presenta lesiones en el cuerpo?*

### g.iv) Determinantes sin marca de género (cada, cualquier, su/sus)

- ✗ *Todo/el extranjero deberá presentar su documento de identidad.*
- ✓ *Cada persona extranjera deberá presentar su documento de identidad.*
- ✗ *Todo representante tendrá un trato preferencial.*
- ✓ *Cualquier representante tendrá un trato preferencial*

### h. Estructuras con se

Las estructuras con se (se solicitará, se adjudicará, se controlará, se exigirá, se requerirá, etc.) pueden evitar muchos sujetos contruidos en masculino genérico:

- ✗ *Cuando el interesado solicite información.*
- ✓ *Cuando se solicite información.*
- ✗ *El pasajero descenderá del vehículo para hacer la inspección.*
- ✓ *Se deberá descender del vehículo para hacer la inspección.*
- ✗ *Para solicitar exenciones impositivas, el interesado puede acceder a la información que es distribuida mensualmente en los boletines.*

- ✓ *Para solicitar exenciones impositivas, se puede acceder a la información que es distribuida mensualmente en los boletines.*

### **i. Expresiones sinonímicas**

Son aquellas expresiones que, sin utilizar el masculino genérico, aportan el mismo significado:

- ✗ *El 90 % votó a favor, los otros/los demás se abstuvieron.*
- ✓ *El 90 % votó a favor, el resto se abstuvo.*
- ✗ *Hay que respetar los derechos de los demás/de los otros.*
- ✓ *Hay que respetar los derechos ajenos.*
- ✗ *Los restantes referentes.*
- ✓ *El resto de referentes.*
- ✗ *Te animamos a participar como candidato.*
- ✓ *Te animamos a presentar tu candidatura.*
- ✗ *Es por todos sabido.*
- ✓ *Es hartos sabido.*

**i.i)** Es posible sustituir muchas estructuras formadas por verbo copulativo o perífrasis verbales que se acompañan de complementos en género masculino, por otras sin marca de género:

- ✗ *Para ser miembro se requiere...*
- ✓ *Para obtener una membresía se requiere...*
- ✗ *Están exentos del pago de impuesto los asilados y los pertenecientes a asociaciones de utilidad pública.*
- ✓ *Tienen exención del pago de impuesto quienes gocen de asilo y quienes pertenezcan a asociaciones de utilidad pública.*

**i.ii)** Algunos adjetivos masculinos pueden sustituirse por una preposición seguida de un sustantivo que evita aludir al sexo de la persona referente:

- ✗ *habilitado* → *con habilitación* ✓
- ✗ *titulado* → *con titulación* ✓
- ✗ *adoptado* → *en adopción* ✓
- ✗ *afiliado* → *con filiación* ✓

- ✘ *calificado* → *con calificación* ✔
- ✘ *autorizado* → *con autorización* ✔
- ✘ *indocumentado* → *sin documentación* ✔
- ✘ *Podrán votar como miembros del Consejo los rectores de instituciones normalizadas.*
- ✔ *Podrán votar como miembros del Consejo luego de la normalización de las instituciones.*

### j. Elisión de masculinos innecesarios

Las redacciones pueden simplificarse al omitir masculinos innecesarios:

- ✘ *Este comunicado está dirigido a todos los deportistas jóvenes de nuestros países.*
- ✔ *Este comunicado está dirigido a la comunidad deportiva joven de nuestros países.*

Los saludos que dan comienzo a los actos oficiales o a las reuniones aluden con frecuencia al público en género gramatical masculino, lo que también puede y debe evitarse:

- ✘ *Buenas tardes a todos, rogamos estén atentos.*
- ✔ *Buenas tardes, rogamos su atención.*

La forma “nosotros” del denominado plural de modestia, bastante frecuente en el discurso político y en las resoluciones, puede eliminarse, puesto que mediante la desinencia verbal respectiva ya se conoce que se trata de una primera persona del plural:

- ✘ *Nosotros proponemos la inclusión de la perspectiva de género en los textos oficiales.*
- ✔ *Proponemos la inclusión de la perspectiva de género en los textos oficiales.*

También, puede omitirse en gran número de ocasiones la palabra usuario que aparece en la documentación administrativa:

- ✘ *Cuando el usuario abone las tasas, recibirá la certificación solicitada.*
- ✔ *Al abonar las tasas, se recibirá la certificación solicitada.*
- ✘ *Si el usuario realiza el reclamo en los primeros cinco días, recibirá la respuesta en el plazo de un mes.*
- ✔ *Si se realiza el reclamo en los primeros cinco días, se recibirá la respuesta en el plazo de un mes.*

La apelación directa que utiliza verbos en imperativo o las formas usted/ustedes sirve para evitar atribuir un sexo a la persona a la que se dirige:

- ✘ *Hacete socio y colaborá con nuestro proyecto.*
- ✔ *Asociate y colaborá con nuestro proyecto.*
- ✘ *Hágase suscriptor de la revista del CIN.*
- ✔ *Suscríbese a la revista del CIN.*

### k. Barras

Un recurso frecuente es el uso de la barra (/) para separar las terminaciones al final de palabra para señalar el género masculino y el femenino. Esta modalidad tiene el inconveniente de que afea el texto y dificulta su lectura. Por ello, solo debe utilizarse en impresos y otros textos esquemáticos (tablas, listas, gráficos) cuya finalidad es ser rellenados.

También, son útiles en el encabezamiento de las cartas y correos electrónicos (Queridos/as amigos/as).

En los impresos, siempre que se pueda, es mejor optar por soluciones sin variación de género como las que se proponen a continuación:

- ✘ *Sr./Sra.: → Nombre y apellidos:* ✔
- ✘ *Nacido/a en: → Lugar de nacimiento:* ✔
- ✘ *Domiciliado/a en: → Domicilio:* ✔
- ✘ *Originario/a de: → País de origen:* ✔

Uno de los problemas más usuales que afecta al uso de las barras es la falta de sistematicidad, que hace que aparezca en algunos casos y se olvide en otros. Esto crea problemas a la hora de interpretar el texto. Además, hay que saber usarlas de modo correcto:

- La barra se escribe siempre sin espacio de separación previo ni posterior y puede ser sustituida por los paréntesis: Querido(a) amigo(a).
- Cuando la forma femenina no presenta variaciones gráficas respecto de la masculina, aquella se forma con la última vocal: presidente/a, compañero/a.
- Cuando la forma femenina presenta variaciones gráficas respecto de la forma masculina y se forma con todas las letras que hay a partir de la vocal tónica: alcalde/esa.
- Cuando la barra afecta a una contracción debe emplearse de modo correcto: Datos del/de la destinatario/a.

## Bibliografía

- *Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario*. Honorable Cámara de Diputados de la Nación (2019).
- Ley de identidad de género N° 26.743. Argentina.
- Ley Micaela N° 27.499. Argentina.
- *(Re) Nombrar Guía para una comunicación con perspectiva de género*. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020).

EDITADO POR

Departamento de Prensa y  
Comunicación Institucional  
**Consejo Universitario Nacional**

MARZO 2021

CON EL APOYO DE

**CiN** **RUGE**

Red Interuniversitaria  
por la Igualdad de Género  
y contra las Violencias

0033



  
Lic. Raquel Krawchik  
Rectora Normalizadora  
Universidad Provincial de Córdoba



todos,  
todas y  
todes

bienvenides

bienvenidas

bienvenidos

# (Re) Nombrar

Guía para una comunicación  
con perspectiva de género

todxs

Ministerio de las Mujeres,  
Géneros y Diversidad



Argentina

0033

# Autoridades Nacionales

---

## **Presidente de la Nación**

Dr. Alberto Ángel Fernández

## **Vicepresidenta de la Nación**

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

## **Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación**

Lic. Santiago Andrés Cafiero

## **Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad**

Ab. Elizabeth Gómez Alcorta

## **Secretaría Unidad Gabinete de Asesorxs**

Lic. Lara González Carvajal

## **Directora General de Prensa y Comunicación**

Mg. Andrea Mallimaci

## **Directora de Contenidos**

Lic. Carolina Atencio

## **Equipo de trabajo**

María Sol Montero

Martina Mestrocristino

Lucila B. Miranda

## **Producción y Diseño**

Laura López

Melisa Perez Santoro



# Índice

---

## 1.

**Introducción: una guía para orientar el trabajo cotidiano**

## 2.

**¿Por qué promover una guía sobre el uso del lenguaje inclusivo?**

## 3.

**El Estado y la comunicación: mandato político y obligaciones normativas**

## 4.

**El discurso con enfoque de género y derechos humanos**

4.1 Alerta inclusiva:

¿Cuáles son los usos lingüísticos excluyentes?

4.2 Recursos inclusivos del lenguaje

4.3 El uso de la “x” y de la “e”

4.4 Utilización de imágenes y recursos visuales

4.5 ¿Y cuando hablamos de intersecciones?

4.6 Situaciones de violencias por motivos de género

4.7 Identidad de Género

## 5.

**El Lenguaje de Género según el tipo de Comunicación**

## 6.

**Palabras Finales**

## 7.

**Bibliografía y materiales consultados**

# 1. Introducción: una guía para orientar el trabajo cotidiano

*“Nunca nada es tan visible como cuando no está”<sup>1</sup>*

Promover el uso del lenguaje inclusivo supone un proceso de aprendizaje y, sobre todo, de des-aprendizaje porque implica dejar atrás paradigmas que guiaron nuestras formas de nombrar e interpretar discursivamente el mundo y avanzar en otras, que nos convocan a repensar el rol que el discurso y las palabras tienen en el camino hacia la igualdad.

Todos los días nos referimos, a través del lenguaje, a diferentes colectivos, grupos y personas y buscamos las mejores alternativas para contar los programas, políticas y acciones que se diseñan para la consolidación de una Argentina más justa y más igualitaria. En este proceso, la elección de las palabras cobra un rol fundamental, porque todo aquello que no nombramos o nombramos de manera poco inclusiva, queda fuera de nuestras enunciaciones y, por lo tanto, se vuelve invisible.

Esta guía busca constituirse como una herramienta de acompañamiento cotidiano y consulta frecuente para contribuir con la labor diaria y cumplir con el objetivo que nos hemos propuesto: consolidar un gobierno nacional de, para y con todos, todas y todes.

Por estas razones, siguiendo las palabras de María Teresa Andruetto, nos preguntamos “¿De quién es la lengua? ¿Quién le da nombre y quiénes reconocen su lengua en ese nombre? Esa que se dice de todos ¿es la misma lengua? En caso de serlo, ¿quiénes son sus dueños? Y atendiendo a que una lengua con tantos hablantes, además de un capital simbólico es un capital económico ¿quiénes hacen usufructo de ella?”<sup>2</sup>

---

1  
María Teresa Andruetto, VIII Congreso Internacional de la Lengua Española, Córdoba, Argentina, 30 de marzo de 2019, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=T8HYTImb-diA&feature=youtu.be>

---

2 Íd.

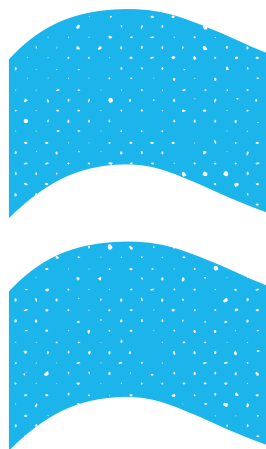
## 2. ¿Por qué promover una guía sobre el uso del lenguaje inclusivo?

El lenguaje es un instrumento de transmisión y construcción de sentidos comunes y, por eso, es un insumo clave para visibilizar identidades y reconocer derechos de grupos históricamente discriminados y negados. El modo en que hacemos uso del lenguaje no es nunca neutral en relación a los géneros e identidades; siempre está cargado de sentidos e ideología.

En los últimos años, se vienen produciendo importantes cambios culturales impulsados por los movimientos feministas y colectivos de la diversidad sexual que están poniendo en tensión qué y cómo nombramos. Porque partimos de la premisa ya anunciada de que lo que no se nombra no existe o, dicho de otro modo, sustenta relaciones de poder que oprimen y sobre las que se reproducen históricas desigualdades e injusticias.

En la actualidad, la discusión respecto del lenguaje inclusivo en la lengua castellana se encuentra instalada en múltiples sectores. El uso de la “e” en la comunicación ya no pasa desapercibido y forma parte de la práctica cotidiana de funcionarixs del más alto nivel, docentes en todo el país y ciudadanxs de todas las generaciones.

Numerosas universidades y facultades de nuestro país fueron reconociendo formalmente el uso del lenguaje inclusivo en sus estatutos, como por ejemplo, la Universidad Nacional de Río Negro, la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco de Chubut, la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Educación, ambas de la Universidad Nacional de Cuyo, la Universidad Nacional de Córdoba (con una salvedad: el uso de la “e” y la “x” no está incluido), la





Universidad Nacional de Mar del Plata y las Facultades de Arte y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional del Centro, entre otras.

Asimismo, algunos organismos públicos comenzaron a incorporar formas no sexistas de uso del lenguaje. Por ejemplo, recientemente el Banco Central de la República Argentina elaboró una guía de lenguaje inclusivo de uso interno aprobado por su Directorio donde se manifiesta que el lenguaje inclusivo es una herramienta fundamental para todas las comunicaciones, expedientes, formularios, documentación y todo tipo de producción de la institución.<sup>3</sup>

También hay resistencias. Por ejemplo, a comienzos del presente año la Real Academia Española (RAE) publicó un informe denominado “Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas” (2020) donde rechaza su uso e insiste en decir, por dar sólo un ejemplo, que “los masculinos genéricos no son residuos del patriarcado”.<sup>4</sup>

La diversidad de posturas en relación al lenguaje inclusivo transita entre el rechazo tajante, sectores que muestran mayor predisposición a su impulso, indiferencia, enojos y personas que, aún queriendo utilizarlo, no encuentran una manera adecuada o cómoda para hacerlo. En definitiva, y como cualquier otro proceso de transformación cultural, existen tensiones que deben saldarse con un fuerte compromiso por parte de quienes creemos que promover el uso del lenguaje inclusivo implica advertir que la invisibilización de las mujeres y LGBTI+ en el discurso es un poderoso modo de opresión y reproducción de la desigualdad.

La filósofa e intelectual Nancy Fraser ilustra de manera notable la relevancia que tiene para la construcción del mundo simbólico la privación de lo femenino y de

---

3 Ver en <http://www.bcra.gov.ar/Noticias/directorio-bcra-aprueba-lenguaje-inclusivo.asp>

4 RAE (2020), “Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas”, pág. 49.

las diversidades en el uso del lenguaje al sostener que “la increíble ausencia de la evocación directa de lo femenino en el discurso lingüístico no es algo de menor importancia, sino que implica una infravaloración social de la necesidad de una representación simbólica de las mujeres en privilegio de los rasgos asociados con la masculinidad.”<sup>5</sup>

Por eso, los feminismos entienden que la disputa por estar presentes en el lenguaje es terreno de lucha política. La lengua castellana, como sistema, es bastante poco neutral: ¿podemos pensar que la gramática se podría haber articulado de forma distinta de no haberse generado en un sistema patriarcal? ¿Por qué creemos que el uso del masculino genérico es producto de la casualidad?<sup>6</sup>

En nuestro caso, como funcionarios, funcionarias y funcionaries del Estado, tenemos una gran responsabilidad porque nuestro trabajo está orientado a garantizar los derechos humanos de todxs y eso implica involucrarnos activamente en la promoción del uso de un lenguaje que dé cuenta de todas las personas, grupos o colectivos que formamos parte de la sociedad y evitar las prácticas que las dejan en las márgenes del desarrollo discursivo, poniendo obstáculos a su posibilidad de habitar el mundo en igualdad de condiciones.

Por todas estas razones, presentamos una guía simple, didáctica y práctica de recomendaciones en torno al lenguaje inclusivo para su apropiación por parte de la Administración Pública Nacional y, en especial, de aquellxs que tengan responsabilidades en la construcción de discurso. Nos proponemos avanzar hacia un profundo cambio cultural que promueva un lenguaje que no oculte, no subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y se haga eco de la diversidad de personas que componen el tejido social de nuestra Argentina.

5 Fraser N. (2011) “Dilemas de Justicia en el Siglo XXI. Género y globalización”. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears. Pág. 299.

6 Pérez Orozco A. (2014) “Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida”. Madrid: Traficantes de sueños. Pág. 33.



### 3. El Estado y la comunicación: mandato político y obligaciones normativas

El uso del lenguaje inclusivo forma parte del conjunto de acciones que debemos llevar adelante para desarmar estereotipos y promover la igualdad de género. Se enmarca en un objetivo de la actual gestión de gobierno pero también en la normativa vigente en nuestro país. Sintetizar la legislación interna y algunos compromisos internacionales a los que Argentina suscribió es un recurso útil (e ineludible, pues obligatorio) para pensar el modo en que nombramos y evitar la reproducción de patrones socioculturales que excluya e invisibilice a una parte sustantiva de la sociedad.

En relación a la normativa internacional incorporada a nuestro ordenamiento interno, la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),<sup>7</sup> establece en su artículo 5, inciso a, que los Estados Parte tienen que tomar medidas para “modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Por otro lado, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) enumera compromisos para lograr la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida y propone la transversalización de la perspectiva de género en la implementación de estrategias que promuevan las transformaciones culturales necesarias hacia una mayor igualdad entre los géneros.

---

7 La CEDAW fue aprobada por Naciones Unidas en 1979 y actualmente cuenta con 189 ratificaciones. Argentina es parte de la Convención desde el año 1985. En 1994, con la reforma de la Constitución Nacional, adquirió jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22).



Los Principios de Yogyakarta<sup>8</sup> son una guía imprescindible para la aplicación de las normas de derechos humanos a las acciones estatales vinculadas con la orientación sexual y la identidad de género. El Principio 25, inciso b, establece que los Estados “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar los estereotipos y prejuicios referidos a la orientación sexual y la identidad de género que impidan o restrinjan la participación en la vida pública”.


En materia de legislación nacional, la “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales” define los tipos y modalidades de violencias por motivos de género. Entre sus objetivos, se encuentra garantizar “la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”.<sup>9</sup>

---

8 Los Principios de Yogyakarta fueron desarrollados y adoptados por un grupo de expertxs en derechos humanos de distintas regiones del mundo en el marco de un seminario internacional realizado en la Universidad de Gadjah Mada (ciudad de Yogyakarta, Indonesia) en noviembre de 2006.

9 Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”, sancionada el 11 de marzo del año 2009.





Por su parte, la “Ley de Identidad de Género”<sup>10</sup> establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y a ser tratada conforme su auto-percepción y la correspondiente obligación de llamar a las personas por su género autopercebido, sin necesitar ninguna modificación registral para hacerlo.

Transformar el modo en que usamos el lenguaje implica un cambio cultural que tiene un fuerte sustento en los compromisos que nuestro país suscribió en materia de género, diversidad y derechos humanos. Nos convoca a construir otro sistema de valores, otra forma de entender, de pensar y de representar al mundo, en definitiva, a habitar una realidad profundamente más justa y fidedigna.

---

10 Ley N° 26.743 de “Identidad de Género”, sancionada el 9 de mayo de 2012.

# 4. El discurso con enfoque de género y derechos humanos

---

## 4. 1. Alerta inclusiva: ¿Cuáles son los usos lingüísticos excluyentes?



Cuando hablamos de los usos lingüísticos excluyentes de la lengua castellana nos estamos refiriendo a aquellas formas que, en base a una aparente neutralidad, priorizan el género masculino por sobre otros e invisibilizan, excluyen y evidencian la desigualdad que subyace en las formas en las que escribimos, hablamos, en definitiva, en las que nos comunicamos.

Conocer los usos lingüísticos excluyentes y reflexionar sobre su existencia es uno de los pilares fundamentales para entender por qué se vuelve urgente la utilización del lenguaje inclusivo cuando pensamos en desarmar las estructuras simbólicas y culturales sobre las que se sustentan las desigualdades por motivos de género.

En general, las guías de uso de lenguaje inclusivo que se han elaborado hasta el momento y que se encuentran citadas en la bibliografía del presente documento, clasifican los usos lingüísticos excluyentes en las siguientes categorías: el sustantivo “hombre” como genérico universal, falsos genéricos, duales aparentes, asociaciones lingüísticas peyorativas, vacíos léxicos, salto semántico, asimetrías en el trato, aposiciones redundantes, orden de presentación, entre otras.

A continuación, desarrollaremos algunos ejemplos sobre estos usos del lenguaje que, por estar naturalizados, encienden alertas: ¿Los conocías?

---

## El sustantivo “hombre” y los falsos genéricos

La utilización del genérico masculino y en especial el uso del sustantivo “hombre” (que evidencia un origen biologicista) para designar a todas las personas tiene, como ya dijimos, la consecuencia inmediata de invisibilizar el género femenino y LGBTI+.

Este hecho, sumado a la prioridad que se le otorga al género masculino, induce a generar el efecto de sentido de que la población femenina y LGBTI+ son identidades de segundo orden.

Además de evitar el uso del masculino como genérico, se recomienda el uso del sustantivo “varón” en vez de “hombre” toda vez que se trata de una palabra que huye de la discusión biologicista o esencialista de la apelación a “hombre” como sinónimo de la especie humana y permite establecer una relación no jerárquica con el sustantivo “mujer” y otros orientados a nombrar identidades no binarias.

---

## Duales aparentes y asociaciones lingüísticas peyorativas

En el caso de los duales aparentes nos estamos refiriendo a palabras que cambian de significado según se apliquen a un género u otro, y en el caso de las formas femeninas, adquieren una representación inferior o negativa. ¿Alguna vez habías pensado que palabras como “secretario/a”, “sargento/a”, “soltero/a”, “atrevido/a” o “suegro/a” cambian su concepto y alcance cuando se los aplica a varones y a mujeres? Estos son solo algunos ejemplos, y en todos los casos, las formulaciones en femenino revisten representaciones muy diferentes, generalmente asociadas a estereotipos y con una violenta carga en relación a las mujeres.

Por su parte, las asociaciones lingüísticas peyorativas son palabras que en su versión femenina se traducen a valores o prejuicios sociales y no a criterios lingüísticos. Podríamos pensar en vocablos como “zorra” o “víbora”, con fuerte connotación agresiva y comúnmente usadas como insultos hacia las mujeres.



## Vacíos léxicos

Los vacíos léxicos son palabras que no tienen equivalente en el otro género. Esta ausencia, que suele perjudicar a las mujeres y LGBTI+, no es casual, responde a la forma de construcción del lenguaje sobre bases que subestiman y reconocen menos valor a lo femenino o feminizado.

Algunos ejemplos de vacíos léxicos que podemos nombrar es la palabra “misoginia” (aversión u odio a las mujeres) ya que su correlato, “misandría” (aversión u odio a los hombres) constituye un neologismo cuyo uso se incorporó recién en el siglo XX. Otro ejemplo es la palabra “solidaridad” (adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros; modo de derecho u obligación *in solidum*) en relación con la palabra “sororidad” (amistad o afecto entre mujeres; relación de solidaridad entre las mujeres, especialmente en la lucha. Esta palabra se incorporó recientemente).

Nos preguntamos: vocablos como “caballerosidad”, “hombría”, “virilidad”, “hombre de bien”, “instinto maternal/femenino”, ¿Tienen sinónimos en todos los géneros? ¿Se asocian a características positivas o negativas? Estas respuestas son las que evidencian la necesidad de repensar y reflexionar una y otra vez sobre el lenguaje y sus efectos.

## Salto semántico

El salto semántico es el fenómeno lingüístico mediante el que una palabra con apariencia de genérico (que incluiría a varones, mujeres y LGBTI+) revela más adelante su valor específico (sólo incluía a los primeros). En este sentido, es fundamental la lectura del contexto ya que generalmente revelará que el discurso fue creado desde un punto de vista androcéntrico (es decir, sólo representativo del género masculino) o que consideraba a las mujeres y LGBTI+ como una categoría aparte, quedando ubicadas por fuera de otros colectivos. Es usual escuchar o leer esta forma de exclusión en los medios gráficos o televisivos en frases del estilo *“Se ofrecen capacitaciones para todas las personas: jóvenes, personas adultas mayores y mujeres”* o similares.

---

## Asimetría en el trato y aposiciones redundantes

Los usos o formas de cortesía hacia mujeres y LGBTI+ mediante diminutivos, vocablos que lxs infantilizan, lxs convierten en personas dependientes o donde se reservan las expresiones más respetuosas para el género masculino constituyen lo que se denomina asimetría en el trato. Asimismo, es frecuente el uso del posesivo al referir al estado civil de una mujer, aludiendo a “la mujer de” un varón. Sin embargo, estos usos jamás se aplican hacia los varones.

Por su parte, las aposiciones redundantes consisten en destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otros rasgos o atributos que sí son pertinentes al asunto, mientras que a los varones se los suele nombrar por su profesión, estatus social u otra condición. Por ejemplo, “el científico y la mujer investigadora”, “la mujer policía” o “la mujer mecánica”.

Por todas estas razones, sugerimos evitar el uso de asimetrías en el trato, aun cuando se considere que, en determinados espacios, responden a formas protocolares o tradicionales para referirse a las personas, como así también la utilización de aposiciones redundantes que no responden a ninguna razón de corte gramatical o lingüística.



---

## Orden de presentación

Anteponer el género masculino antes que el femenino como regla general supone aceptar la preferencia de uno sobre otro. No existe ninguna justificación gramatical para el uso de la forma masculina delante de la femenina. Alternar los desdoblamientos evitará consolidar la jerarquía del género masculino.

Por ejemplo, si en un documento o discurso se hace una referencia constante a distintas personas, recomendamos desdoblar usando primero el pronombre femenino y luego el masculino (por ejemplo, “*para todas y todos las y los presentes*”).



## 4.2 Recursos inclusivos del lenguaje



Para evitar la exclusión de mujeres e identidades LGBTI+ a través del lenguaje, nuestra lengua nos ofrece diferentes posibilidades gramaticales.

La labor diaria debe estar orientada a visibilizar y a incluir. Es recomendable que todas las comunicaciones contengan lenguaje inclusivo y que pongamos a jugar la creatividad para encontrar construcciones gramaticales que nos incluyan a todos, todas y todes.

En concreto, recomendamos una serie de **buenas prácticas** de uso del lenguaje, desde formas ideales a alternativas discursivas: (*ver cuadro en página siguiente*)

Para revisar si el lenguaje que se está utilizando excluye a algunas personas destinatarias, existe la **REGLA DE LA INVERSIÓN**, que consiste en probar si el texto funciona al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos y viceversa.

Por ejemplo, si vieras un cartel que invita a una campaña de vacunación para niñas de 13 meses a 4 años inclusive, ¿pensarías que niños y niñas están incluidxs? En cambio, si la misma campaña dijera que se convoca a niños de 13 meses a 4 años, ¿dudarías respecto de si en ese “niños” se incluye a todos los géneros?



| PROPUESTA  | Lo que hay que evitar   | Se puede reemplazar por...  |
|--|---|---|
| Utilizar términos genéricos, colectivos y abstractos   | Ciudadanos<br>Los argentinos  | La ciudadanía<br>La población argentina   |
| Construcciones metonímicas   | Los directores<br>Los secretarios<br>Los presidentes                              | Dirección<br>Secretaría<br>Presidencia  |
| Anteponer la palabra "persona"   | "Los usuarios del servicio"<br>Los licenciados                                    | "Las personas usuarias del servicio"<br>Las personas licenciadas                          |
| Aposiciones explicativas   | "El objetivo es proporcionar a los estudiantes una formación plena"               | "El objetivo es proporcionar a estudiantes varones, mujeres y LGBTI+ una formación plena" |
| Desdoblar  | Los diputados   | Las diputadas y los diputados   |
| Utilizar la X  | Todos   | Todxs   |
| Utilizar la barra (/)  | Juez  | Juez/a/x  |
| Sustituir sustantivos por adjetivos  | "El equipo de directores"   | "El equipo directivo"   |
| Palabras y pronombres sin marcas de género   |   | Comunidad<br>Especialista<br>Cónyuge<br>Agente<br>Quien/Quienes                           |
| En caso de conocer quién es la persona destinataria o a la que se hace referencia, utilizar el término correspondiente al género de que se trate | Presidente  | Presidenta ( <i>si es mujer quien ocupa el cargo</i> )                                    |
| Utilizar formas no personales  | "El candidato debe completar"   | "Es necesario completar"  |
| Omisión del determinante   | "Podrán acceder al concurso los profesionales con las siguientes características" | "Podrán acceder al concurso profesionales con las siguientes características"             |
| Estructuras con "se"   | "Cuando el ciudadano solicite la documentación"                                   | "Cuando se solicite la documentación"   |
| Determinantes sin marca de género  | "Se hará saber a todos los participantes"   | "Se hará saber a cada participante"   |
| Preposición seguida de sustantivo  | Habilitado<br>Autorizado  | Con habilitación<br>Con autorización  |

### 4.3 El uso de la “x” y de la “e”

El uso de la letra “x” como herramienta clave del lenguaje inclusivo se propone referenciar un amplio universo de expresiones de género que supere la bi-categorización reduccionista de “varones” y “mujeres”<sup>11</sup>, entre ellas, las transexuales, transgéneros, intersex, travestis y todas las que vayan siendo reconocidas a lo largo del tiempo.

La escritura con “x” fue denominada *desobediencia lingüística* en la medida en que rompe, como respuesta política, con la norma gramatical. De todas maneras, su uso se recomienda para aquellos casos en que los genéricos no sean posibles o bien en los que se quiera enfatizar el carácter plural de la identidad de género del conjunto social al que nos estamos refiriendo.<sup>12</sup>

A la vez, para aquellxs que sostienen el lenguaje sexista amparadxs en la economía del lenguaje, según la cual hacer referencia a “ambos sexos” sería desgastante, esta alternativa podría resolver el tema y de no ser así, podría al menos servir para relativizar la validez de su argumento.<sup>13</sup>

Por su parte, el uso de la “e” como alternativa al binario “a/o” ha ido adquiriendo fuerte aceptación en múltiples ámbitos. Lo cierto es que tiene una característica superadora en relación con la “x” porque permite transitar con mayor facilidad el camino de lo escrito a la oralidad. Sin embargo, su uso en reemplazo de las letras “a” y “o” es objeto de críticas en tanto, a su paso, suprime la “a”, que visibiliza a las mujeres, quienes vienen luchando hace mucho tiempo por su inclusión en el lenguaje.

11 Fabbri L. (2013) “Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular”. Primera edición. Rosario, Argentina: Puño y Letra Editorialismo de Base. Colección En la Calles y en las Camas. Pág. 44.

12 Op. Cit. Pérez Orozco A. (2014). Pág. 33.

13 Op. Cit. Fabbri L. (2013). Pág. 44.



## Entonces....

Para promover la mayor inclusión posible, recomendamos evitar

El uso de construcciones binarias: “los y las estudiantes” (porque deja afuera a las identidades no comprendidas en el binomio varón-mujer)

El uso de la “e” en reemplazo de la “a” y la “o”

## 4.4 Utilización de imágenes y recursos visuales

El lenguaje inclusivo no solo involucra la producción escrita. Al momento de producir contenidos y diseñar materiales, es necesario que la selección de imágenes y recursos visuales que se elijan no reproduzcan estereotipos ni una mirada única sobre las identidades. Los diferentes argumentos que se fueron enumerando en el presente material sobre la necesaria y fundamental visibilidad de las identidades y expresiones de género en el lenguaje pueden ser útiles a la hora de pensar imágenes que representen la diversidad y sean inclusivas.

Al utilizar figuras humanas, el riesgo de la subrepresentación identitaria aparece de manera frecuente. Por eso, recomendamos apelar a recursos gráficos que no presuman características particulares en relación a los géneros y que no refuercen cualidades que suponen una pertenencia exclusiva de mujeres, varones u otras identidades no binarias.



## 4.5 ¿Y cuando hablamos de intersecciones?

En los últimos años, los debates en torno a las identidades de las personas estuvieron orientados a pensarlas por fuera de la generalidad pero también de la singularidad. ¿Qué queremos decir con esto?

Esto significa interpelar el modo en que referimos de manera totalizante a ciertos grupos de personas. Lo cierto es que hay múltiples variables que se ponen en juego al identificar a una persona o a un colectivo de personas. La **interseccionalidad** es un concepto que nos ayuda a entender que el género, cuando se cruza con otras variables, tales como la orientación sexual, el origen étnico, la discapacidad, la educación, la clase social o la edad incrementan la vulnerabilidad a las que están expuestas las mujeres o identidades LGBTI+. Se trata de interrelaciones entre varios aspectos de la identidad.

Dar cuenta de estas variables a través del lenguaje permite identificar las realidades y necesidades específicas de distintos sectores de la población y evitar simplificaciones que se traducen en prácticas discriminatorias.

Este documento se propone ser una herramienta útil para pensar la labor cotidiana. En tal sentido, incorporamos aquí algunas recomendaciones para referirnos de manera inclusiva a algunos grupos de personas.

¿Cómo podemos nombrar distintos colectivos de mujeres y de la diversidad? ¿Qué estrategias y giros discursivos ayudan a la redacción sin caer en laberintos lingüísticos ni oraciones en extremo complejas?

En concreto, queremos traer herramientas para cuando referimos a mujeres y LGBTI+ indígenas, migrantes, afrodescendientes, rurales, privadxs de la libertad o en contexto de encierro, entre otras.



## Cuando hablamos de mujeres y/o LGBTI+ con discapacidad:

La Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad,<sup>14</sup> del que Argentina es parte desde el año 2008, entiende a la discapacidad como un concepto dinámico que surge de la interacción de personas con determinadas necesidades con las barreras que dificultan o impiden el ejercicio de sus derechos. Poner el foco en las barreras es útil a la hora de pensar el rol del Estado en su remoción y quita la carga que suele imponerse sobre las personas con discapacidad de ser las que tengan que adaptarse al medio.

En el mismo sentido, la Convención es clara al nombrar: se trata de personas con discapacidad y no de “discapacitados” y/o “personas con capacidades diferentes o especiales”. La idea se fundamenta en que la discapacidad no define a la persona sino que se trata de un atributo más y la personalidad no se agota en una característica.

14 Naciones Unidas, Convención Internacional sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por Argentina en el año 2008. Disponible en <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

**Siempre que referimos a una condición social es importante anteponer la palabra “persona”, en definitiva, todos, todas y todes lo somos. Lo que viene después no nos define.**



## Cuando referimos a mujeres y/o LGBTI+ mayores:

Algo parecido ocurre con las personas mayores. La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores<sup>15</sup> las define en su artículo 2 como “aquellas de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor”. Por los mismos motivos a los que nos referimos antes, se recomienda evitar expresiones como viejos/as/es. Además, hay un uso generalizado de atributos que se suponen son propios de personas de cierta edad que no son más que prejuicios basados en un mandato social y cultural, los cuales pueden, en muchos casos, no ser real. Nos referimos al uso de “abuelos y abuelas”, “jubilados y jubiladas”.

Pensar en una persona adulta mayor como “abuelx” o “jubiladx” supone trayectorias vitales que no conocemos ni necesitamos conocer para nombrar. Sería como llamar “madre” a una mujer de 30 sólo porque la maternidad es lo socialmente esperado para ese período de la vida.

---

15 OEA, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos de las Personas Mayores, adoptada el 15 de junio del año 2015 y ratificada por Argentina en el año 2017. Disponible en [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-70\\_derechos\\_humanos\\_personas\\_mayores.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)



## Al hacer referencia a mujeres y/o LGBTI+ migrantes:

Nuestras leyes otorgan un piso de igualdad jurídica entre las personas migrantes y la población argentina. En este sentido, se recomienda no pensar comunicacionalmente a la población migrante como una otredad separada de la sociedad argentina. Caer en esa separación es discriminatorio y supone un posicionamiento contrario al paradigma de derechos humanos, a la legislación vigente y a los compromisos internacionales asumidos por la Argentina. Se recomienda entonces evitar la distinción cuando no sea estrictamente necesaria.

---

## Nombrar mujeres y LGBTI+ rurales:

La CEDAW establece que los “Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía...”. Por esto, en las comunicaciones referidas a las **mujeres y diversidades rurales** es necesario visibilizarlas como tales para dar cuenta de las cuestiones específicas que deben abordarse.

Recomendamos mencionar la condición de ruralidad solo cuando fuere necesario ya que, en otros casos, podría incurrirse en una práctica discriminatoria. Si visibilizar lo rural implica un reconocimiento de derechos, es importante hacerlo. Si es un dato que no aporta nada, hay que evitarlo.



---

## Mujeres y LGBTI+ en contextos de encierro:

En relación al modo de referirse o nombrar, como en otros casos analizados, es importante anteponer siempre la condición humana frente a cualquier otra y evitar, por ejemplo, la expresión “preso/a” y referirse a “personas privadas de su libertad” o “personas en contextos de encierro”.

---

## Mujeres y LGBTI+ indígenas:

Incorporar el enfoque de la diversidad étnica supone trabajar en derribar mitos y estereotipos que circulan alrededor de las mujeres y LGBTI+ indígenas para evitar situaciones discriminatorias. En este sentido, se recomienda no hacer generalizaciones ni referirse a todas las mujeres indígenas como un grupo único y homogéneo ya que al hacerlo se “borran” las características particulares de cada una de las personas. Asimismo, se sugiere evitar el armado de “perfiles” unívocos sobre el resto de lxs integrantes de las comunidades indígenas.



## 4. 6 Situaciones de violencias por motivos de género

### ¿Cómo nombramos? Algunas recomendaciones

#### **Evitar hacer referencia a la persona como víctima.**

Como venimos viendo, siempre es recomendable anteponer la condición de personas y, en este caso particular, se aconseja utilizar la expresión “mujer en situación de violencia” o “persona en situación de violencia”. De esta manera, se hace alusión al carácter transitorio de la situación, se refuerza la idea de salida y se reconoce en la persona su propia capacidad de agencia.

**Se sugiere no usar adjetivos** cuando se trata un caso de violencias por motivos de género, es decir, evitar valoraciones que podrían afectar particularmente la subjetividad de la persona que está en dicha situación frente a hechos de tanta sensibilidad.

**Es recomendable utilizar los términos autonomía y libertad frente a “empoderamiento”** para evitar colocar a las personas en roles pasivos. En este sentido, la autonomía remite no sólo al principio de libertad de acción y a las nociones de independencia en todas las esferas de la vida social, sino también a la agencia de las mujeres, al reconocimiento de su papel activo en transformar las relaciones sociales de género que perpetúan la discriminación y la desigualdad. Empoderamiento, por el contrario, es un concepto que supone una acción paternalista o asistencialista, contraria al paradigma que buscamos representar.

Las dimensiones de autonomía propuestas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL, 2016)<sup>16</sup> son: autonomía en la toma de decisiones, autonomía física, autonomía económica y la interrelación entre ellas.

16 CEPAL (2016), “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”, Naciones Unidas, disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf)



## 4.7 Identidad de Género

### ¿Cómo nombramos?

La ley 26.743 de Identidad de Género establece el derecho de las personas a ser llamadas con el nombre de pila elegido y a que se respete su identidad de género autopercibida, interpelando una mirada binaria de la identidad (varón/mujer) para reemplazarla por una que dé cuenta de las múltiples identidades de género.

Si no se conoce previamente, recomendamos preguntarle a la persona cuál es su identidad de género autopercibida, su nombre de pila y el o los pronombres que utiliza para nombrarse. No asumir ni dar por sentada información sobre la identidad de las personas garantizará el trato digno establecido por ley.

Por otro lado, es imprescindible evitar expresiones descalificantes y peyorativas como “trava”, “marica”, incluso cuando se haga con un sentido humorístico. Respecto del colectivo, recomendamos el uso de la referencia “LGBTI+”. Cada una de las siglas se corresponde con una identidad (lesbianas, gays, bisexuales, travesti, trans, intersex). El “+” surge con el reconocimiento de nuevas identidades y se propone como una opción que evite cancelar la discusión, en el entendimiento de que el lenguaje es dinámico y también lo son las conquistas de derechos.



## 5. El lenguaje de género según el tipo de comunicación

Sin perjuicio de que en esta guía se presentan las recomendaciones para avanzar hacia el uso del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de producción discursiva, se reconoce también que el camino a recorrer en materia de inclusión y lenguaje es largo y, sobre todo, resistido.

Por eso, apelamos a la posibilidad de ser flexibles y, sobre todo, evitar juzgamientos y señalamientos ante la ausencia de uso de lenguaje no sexista. En muchos casos se trata de omisiones involuntarias, que provienen de sistemas conceptuales y lingüísticos aprendidos y arraigados socialmente y es para su deconstrucción que trabajamos todos los días.

Por otro lado, es importante tener en cuenta el tipo de comunicación que se está produciendo, sus destinatarixs, niveles de formalidad o informalidad, temas que se abordan, entre otras cuestiones, que nos conducirán a usar uno u otro recurso según el caso. Probablemente, una comunicación oficial formal (decreto, resolución o incluso una ley) resista el uso de la “x” y apele a construcciones más abstractas o genéricas, mientras que en comunicaciones informales o contenidos para redes sociales puedan incorporarse otros recursos ofrecidos en esta guía.

## 6. Palabras finales

Transitar el camino hacia la igualdad entre los géneros y hacia una vida libre de violencias por motivos de género supone accionar en múltiples áreas, niveles y escalas. Esto implica transversalizar la perspectiva de género y diversidad que, en otras palabras, significa trabajar para que las agendas que promueven el ejercicio de derechos por parte de las mujeres y LGBTI+ sean recogidas por todos los organismos públicos e incorporadas a todas las políticas públicas, en todos los temas.

Como vimos, el lenguaje también forma parte del conjunto de prácticas sociales y culturales que es necesario interpelar para avanzar en mayores estándares de igualdad. En este sentido, el compromiso de toda la Administración Pública Nacional con un uso inclusivo de la lengua castellana es condición necesaria para dar pasos firmes en ese camino.

Nos proponemos avanzar juntos, juntas y juntes en esta tarea transformadora, haciendo lugar a las dudas y contradicciones que todo proceso cultural trae consigo. Esta guía busca consolidarse como una sólida herramienta en ese sentido y acompañar el comprometido trabajo que todos hacemos, todos los días, para construir la Argentina justa, solidaria e igualitaria que soñamos.

**“Algo que no existía, comienza a ser nombrado. Algo que ya existía, quiere nombrarse de otro modo. Verdadera revolución de la que no conocemos sus alcances ni hasta dónde irá ni si abarcará un día a la mayor parte de la sociedad, a sus diversas regiones, a las formas menos urbanas de nuestra lengua y a todos sus sectores sociales.**

**Lo que queda claro, lo insoslayable, es que se trata de una cuestión política, que la lengua responde a la sociedad en la que vive, al momento histórico que transitan sus hablantes.”<sup>17</sup>**



17 María Teresa Andruetto, VIII Congreso Internacional de la Lengua Española, Córdoba, Argentina, 30 de marzo de 2019, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=T8HYTImbdiA&feature=youtu.be>

## 7. Bibliografía y materiales consultados

- CEPAL (2016) "Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible", Naciones Unidas, disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf)
- Fabbri L. (2013) "Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular". Primera edición. Rosario, Argentina: Puño y Letra Editorialismo de Base, junio de 2013. Colección En la Calles y en las Camas. ISBN: 978-987-29593-0-2.
- Fraser N. (2011) "Dilemas de Justicia en el Siglo XXI. Género y globalización". Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears.
- Guía de Uso no Sexista del Lenguaje. 10 puntos para visibilizar a las Mujeres en el Lenguaje. Ajuntament de Barcelona.
- Guía para el tratamiento periodístico responsable de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad. Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, 2016, CABA.
- Guía para el uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario en la HCDN. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2015, República Argentina.
- Manual de Comunicación Inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. RAADH Mercosur, 2018.
- Pérez Orozco A. (2014) "Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida". Madrid: Traficantes de sueños.
- 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](https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf)
- Recomendaciones de la Reunión Internacional de Expertos sobre Recolección de Datos sobre Pueblos Indígenas, Nueva York, 2004. UNICEF, Estado Mundial de la Infancia 2006.

