

ANEXO OCS 1245

Universidad Nacional de Mar del Plata

Programa Integral de Políticas de Género de la Secretaría de Bienestar de la
Comunidad Universitaria

PROYECTO LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNMDP

Artículo 1: Objeto. La presente propuesta tendrá por objeto principal promover el lenguaje inclusivo, no excluyente y no discriminatorio por razones de género en las comunicaciones que se realicen en el marco de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Artículo 2: Objetivos.

- Fomentar la problematización de los usos sexistas del lenguaje que reproducen prácticas de exclusión y discriminación en el ámbito universitario.

-Garantizar a la comunidad universitaria un ámbito de respeto de los derechos humanos, en este caso de las mujeres y la comunidad LGTTTBIQ+.

-Promover la transversalización de la perspectiva de género en todas las prácticas de la UNMDP.

-Realizar un aporte para la prevención de la violencia de género en todas sus expresiones.

-Adecuar las disposiciones y comunicaciones universitarias a las convenciones internacionales y leyes nacionales que rigen sobre la materia.

Artículo 3: Comunicaciones comprendidas. Quedarán comprendidas a los efectos del presente, las siguientes comunicaciones que se realicen en el contexto universitario:

- ordenanzas de consejo superior y de consejos académicos;

- resoluciones de rectorado y decanatos, providencias resolutivas;

- difusión de eventos, proyectos y actividades oficiales, es decir, organizados por cualquier dependencia de la UNMDP;

- comunicaciones o contactos oficiales establecidos a través de medios de comunicación: cartas, teléfono, internet, redes sociales, radio universidad, canal de tv universitario, periódico universitario, otros.

Artículo 4: Definiciones

Lenguaje género - inclusivo: implica un uso no excluyente del lenguaje que pretende fomentar una imagen y trato equitativo y no estereotipado de las personas a las que se dirige o refiere sobre todo vinculado a la diversidad de género y las mujeres. Para ello pueden utilizarse diversos recursos gramaticales y simbólicos.

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

Género: refiere al conjunto de valores, sentimientos, actitudes y expresiones, modales y roles asignados a través de la cultura a las personas, a partir de la asignación de un sexo o género al nacer, que varían en función de cada sociedad y del momento histórico.

Identidad de género: La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar, etc.

Orientación sexual: según los Principios de Yogyakarta es la “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”

Masculino genérico: “Es una forma masculina que se usa con referencia ambigua, es decir, con más de un significado. (...) El masculino puede tener una referencia específicamente masculina (cuando se utiliza para referirse a hombres o machos) o genérica (cuando se utiliza para referirse a un conjunto de personas o especie). Este último uso es lo que se conoce como ‘el masculino genérico’ (Dra. Andrea Menegotto). En este sentido es utilizado para referirse a hombres y

mujeres, o sólo a hombres, generando en muchas oportunidades una interpretación universal vinculada a lo masculino y por lo tanto provocando discriminación hacia otros géneros e identidades.

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

Heteronormatividad o Heterosexualidad obligatoria. Es un sistema que busca anudar el sexo-género-deseo-práctica sexual (Butler, 2001) de forma continua y coherente, presuponiendo una forma única de vinculación (a un sexo femenino corresponde un género femenino y un deseo y prácticas sexuales por el sexo/género socialmente considerado “opuesto”, es decir, el masculino). (...) Las identidades y prácticas de género y sexualidad que no reproducen la norma heterosexual en general son entendidas como identidades y prácticas de sexo y género no heteronormativas. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público).

Artículo 5: A los fines de dar cumplimiento al presente reglamento, la Universidad Nacional de Mar del Plata y sus dependencias se comprometen a:

- Fomentar la utilización del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la Universidad, incluidos sus medios de comunicación.
- Propiciar la adecuación de la terminología empleada en las comunicaciones orales y escritas, gráficas, audiovisuales, documentos informativos y administrativos, cargos, títulos, nombres de áreas, entre otros, utilizando la “Guía de lenguaje inclusivo” que consta en el anexo, elaborada para tal fin.

- Promover el cambio de denominación de las áreas “Graduados”, “Departamento de alumnos” o “División alumnos” del “Coro de Niños de la UNMdP”, “Estudiantes extranjeros” y de todas aquellas que no cumplen con el presente reglamento.

-Promover la erradicación de toda normativa que instale prácticas discriminatorias en base a la identidad de género e identidad sexual, respecto de las personas que trabajan o estudian en la UNMdP y otras que puedan participar de sus actividades.

-Impulsar acuerdos previos para evitar que las personas que integran la comunidad universitaria sean sancionadas, discriminadas, excluidas o violentadas por utilizar lenguaje inclusivo ya sea en las comunicaciones interpersonales orales o escritas o en la presentación de trabajos académicos, parciales, finales, etc.

-Problematizar el lenguaje utilizado, así como la violencia simbólica y de género en los espacios de formación.

-Realizar jornadas de adecuación, difusión y capacitación sobre esta reglamentación.

-Fomentar la implementación de esta reglamentación para futuras comunicaciones o denominaciones en el ámbito universitario.

- Supervisar su cumplimiento.

Artículo 6: La Secretaría de Bienestar de la comunidad universitaria conformará una comisión de trabajo de personas expertas o idóneas en el tema, integrada por un/una representante de la Secretaria de Bienestar de la Comunidad Universitaria, Un/a representante del Programa Integral de Políticas de Genero, un/una representante por la Secretaria de Comunicaciones y Relaciones Publicas, un/una representante por la Secretaria Académica, un/una representante de la Facultad de Humanidades (Departamento de Letras), un/una representante de la Facultad de Psicología y un/una representante de la Facultad de Derecho, la misma funcionara de forma abierta a la comunidad universitaria mediante la cual se recepcionarán solicitudes de adecuación, elevará sugerencias para la aplicación de la normativa y planificará su difusión.

Artículo 7: La guía de lenguaje inclusivo realizada en el marco de esta normativa deberá estar disponible para el personal universitario, docentes, estudiantes, funcionarios y funcionarias

y toda aquella persona interesada. Funcionará como un material de consulta en el que además de aspectos teóricos generales se informará acerca de diversas estrategias para implementar el lenguaje inclusivo. La guía podrá ser actualizada a medida que la implementación o el contexto de su aplicación lo ameriten.

Programa Integral de Políticas de Género

Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria

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

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

Los objetivos que se persiguen son fundamentalmente dos:

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

Algunos conceptos importantes antes de comenzar.

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

Sexismo: es un mecanismo por el que se concede privilegio a un sexo en desventaja con el otro.

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

Estereotipos: constituye en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas y que resulta representativa de un determinado colectivo.

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

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

fuentes de cohesión imprescindibles para la vida y mayor grado de sostenibilidad. Entre ellos el valor del cuidado'' (Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013).

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

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

Planificar la comunicación inclusiva

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

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

Cuando conocemos a la/las persona/as destinatarias

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

Para tener en cuenta:

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

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

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

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

Cuando no conocemos a las personas destinatarias

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

Ejemplo no inclusivo

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

Propuesta binaria

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

Propuesta inclusiva

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

Supresión del sujeto

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

Ejemplo no inclusivo

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

Propuesta inclusiva

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

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

Uso de pronombres y determinantes sin marca de género

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

Ejemplo no inclusivo

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

Propuesta de uso inclusiva

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

El orden de las palabras

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

Ejemplo

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

Propuesta binaria

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

Propuesta inclusiva

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

Uso de barras

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

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

Ejemplo I

El interesado/a.

Propuesta binaria

El/la interesado/a.

Propuesta inclusiva

Las personas interesadas.

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

Ejemplo II

Del representante

Propuesta

Del/ de la representante.

El uso de @, x y -e

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

Elena Álvarez Mellado

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

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

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

Para superar los problemas de pronunciación que puede traer la utilización de la letra “x”, aparece la E (“todes”) como forma de utilizar un género neutro en nuestras comunicaciones y poniendo una vez más en foco la discusión acerca de lo excluyente del masculino genérico y del binarismo. Las ventajas de su utilización son muchas ya que se puede pronunciar fácilmente, no afecta a la tan reclamada economía del lenguaje, es morfológicamente claro y por sobre todo es inclusivo. Asimismo ya es utilizado ampliamente por diversos sectores ya sea en comunicaciones orales y escritas, con amplia difusión en redes sociales, pero a pesar de ello aún no es contemplado en los manuales o guías de lenguaje no sexista.

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

Propuesta de uso

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

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

¿Cómo incorporo la –e?

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

En determinantes y pronombres:

Determinantes: el, la le (lx); los, las, les (lxs)

Pronombres nominativos: El, Ella, Elle (Ellx), Ellas, Elles (Ellxs), Nosotros, nosotras, nosotres (nosotrxs) (pueden evitarse en la mayoría de los casos dado que el sujeto español puede elidirse).

Pronombres acusativos: lo, la, le (lx), los, las, les (lxs). (Casi nunca pueden evitarse).

Cuantificadores: todos, todas, todes (todxs); algún, alguna, algune (algunx), algunos, algunas, algunes (algunxs), ningún, ninguna, ningune (ningunx), ambos, ambas, ambes (ambxs), pocas, pocos, poques (pocxs).

No es necesario modificar adjetivos invariables (es decir que se corresponden a cualquier género) como por ejemplo: feliz, inteligente, valiente, terrible, difícil, etc. ; ni sustantivos como : personas, mesa, justicia, entre otros.

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

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

Ejemplo no inclusivo / binario

Estimados compañeros Estimadas/os compañeras/os

Propuesta inclusiva I

Estimadxs compañerxs Propuesta inclusiva II Estimades compañeres

Otros ejemplos:

Les estudiantes presentes – Les estudiantes que se presentaron

Les docentes interesades - Les docentes con interés en la propuesta

Trabajadores universitarios - Trabajadorxs de nuestra Universidad

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

DIVERSIDAD Y LENGUAJE

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

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

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

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

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

Recomendaciones elaboradas por el INADI¹:

- Preguntar a las personas el modo y el pronombre con los que prefieren ser nombradas y respetar lo que ellas indican al respecto. Hacer mención de su identidad de género sólo cuando sea relevante.
- No reproducir las burlas, chistes o comentarios que promuevan la discriminación hacia las personas LGTTTBIQ+, así como también su asociación estereotipada con delitos.
- Promover enfoques que visibilicen la diversidad y que cuestionen la dicotomía varón/mujer y la heterosexualidad obligatoria como único modelo legítimo de cuerpos, identidades, relaciones y familia.
- No presuponer la heterosexualidad como norma. Es necesario utilizar un lenguaje inclusivo, por ejemplo, el genérico ¿tenés pareja? O ¿estás saliendo con alguien?, en lugar de ¿tenés novio o novia?
- Respetar el principio de autodeterminación de las identidades y orientaciones sexuales y promover discursos que eviten juzgar o desacreditar la autonomía de las personas para definirse.
- Al hablar de familias hay que tener en cuenta que en nuestro país existen miles de familias integradas por parejas del mismo sexo a cargo de la crianza de niños y niñas. Debemos hablar de familias, dando cuenta no solo de las comaternales (dos mamás) o copaternales (dos papás) sino también a las familias ensambladas o monopaternales (con un/a solo/a adulto/a a cargo), de esa forma se garantizan a todas las familias los mismos derechos.

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

Imágenes y audiovisuales

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

Para tener en cuenta:

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

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

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

- No promover representaciones que muestren a las mujeres dependientes de los hombres, sin capacidad de decisión, con personalidades vulnerables, únicas responsables de las tareas domésticas y del cuidado de personas, circunscriptas a algunas profesiones u oficios, exitosas sólo a partir de sus características físicas, sólo de clases media/alta, blancas, etc.

- Evitar la reproducción de estereotipos y caracterizaciones discriminatorias asociadas a identidades sexuales o de género diversas (por ejemplo, asociarlas con la promiscuidad o la ilegalidad).

- No reproducir imágenes heteronormativas o estereotipadas acerca de los vínculos emocionales y sexuales que pueden tener lugar entre las personas.

- Con respecto a las familias tener en cuenta que no existe un modelo único o ideal de representación. Existen familias comaternales (dos mamás), copaternales (dos papás), monoparentales, ensambladas, etc.

- Evitar expresiones, refranes, chistes que fomenten la discriminación hacia las mujeres, la transfobia, homofobia, etc.

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

TABLA COMPARATIVA

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

USO SEXISTA Y DISCRIMINATORIO	LENGUAJE INCLUSIVO
El hombre (o los hombres)	La humanidad; las personas.
Los derechos del hombre	Los derechos humanos; los derechos de la persona / las personas.
El niño (por ejemplo “los derechos del niño”)	Los derechos de la niñez. Niñe
Los niños/ Los jóvenes	Niñas, niños y niñes.

	La niñez, les jóvenes.
Los adultos	Las personas adultas, las personas en edad adulta.
Los profesores	Los profesores y las profesoras, el personal docente, el profesorado. Les profesores
Los ciudadanos	La ciudadanía, los ciudadanos y las ciudadanas. Les ciudadanes. La sociedad.
Todos	Todos y todas, todas las personas. Todes.
Alumnos	Alumnes. El alumnado.
Los estudiantes	El estudiantado. Les estudiantes. El cuerpo estudiantil.
Los graduados	Graduadas y graduados. Graduades.
El trabajador	El trabajador y la trabajadora. Les trabajadores.
Los tutores	Tutores y tutoras. Quienes realizan tutorías.
Los inscriptos	Los inscriptos/ las inscriptas/les inscriptes.
Estimado	Estimada / Estimado/ Estimade
Los solicitantes	Las personas solicitantes.

Los interesados	Las personas interesadas.
Los administrativos	La administrativa o administrativo. El personal administrativo. El cuerpo administrativo.
Adjunto	La adjunta o adjunto. Adjunto/a. Adjunte.
Ayudante/ Ayudantes	El/la ayudante Ayudante/a Las ayudantías. Le ayudante / Les ayudantes.
Bedel	La bedela o el bedel. Bedel/a Bedelía
Consejero	La consejera y el consejero Consejero/a/ Consejere Consejería
Director	La directora o director. Director/a. Directore. La dirección. El equipo directivo.

Interino	<p>La interina o el interino.</p> <p>Interino/a / Interine</p> <p>El personal interino.</p>
Licenciado	<p>La licenciada o licenciado.</p> <p>Licenciado/a</p> <p>/ Licenciade</p>

GLOSARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gay. Varón que siente atracción sexual, emocional o afectiva por otros varones y que tiende a elegir a estas personas como pareja afectiva y/o sexual. Sin embargo, un varón no es gay por tener una relación ocasional con otro varón, ya que la identificación como

gay refiere también a una identidad política. Algunos varones que sienten atracción sexual y/o afectiva por otros varones se identifican como varón homosexual. Resulta fundamental recordar que cualquier forma de denominación utilizada por varones gays para auto-referenciarse debe ser respetada, ya que es el término elegido por la persona para nombrarse a sí misma. En tanto ser gay es una orientación sexual, hay tanto varones cis gays como varones trans gays. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público)

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

Heteronormatividad o Heterosexualidad obligatoria. Es un sistema que busca anudar el sexo-género-deseo-práctica sexual (Butler, 2001) de forma continua y coherente, presuponiendo una forma única de vinculación (a un sexo femenino corresponde un género femenino y un deseo y prácticas sexuales por el sexo/género socialmente considerado “opuesto”, es decir, el masculino). Al hablar en términos de régimen heterosexual, heteronormatividad (Warner, 1991), heterosexualidad obligatoria (Rich, 1980), heterosexismo o nociones afines, este trabajo se hace eco de consideraciones de larga data en el marco del movimiento LGTTTBIQ y feminista y de los debates académicos sobre la temática. En efecto, la heteronormatividad o heterosexualidad

obligatoria (la imposición de la norma heterosexual a todos/as) tiene en la diferencia sexual su eje estructurador. Así, la diferencia entre varón y mujer (distinción que se considera enraizada en la corporalidad de la persona y luego socialmente elaborada) constituye en la heteronormatividad un escalón fundante de la identidad de género y de la posibilidad de deseo y prácticas sexuales con otro género “opuesto”. Las identidades y prácticas de género y sexualidad que no reproducen la norma heterosexual en general son entendidas como identidades y prácticas de sexo y género no heteronormativas. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Género no binario/binaria/ binarie/ fluído. es un término que designa a las identidades de género que no se identifican con los géneros binarios (masculino y femenino) y que están fuera de la cisnormatividad.

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

forma continua, sostenida o exclusiva, hacia un género socialmente considerado “opuesto”. (Extraído de: Guía LGTTTBIQ, Defensoría del público)

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografía consultada

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

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

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

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

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

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

Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Guía de diputaciones andaluzas. Disponible online:

http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21488/1/5guia_para_un_uso_igualitario_en_el_lenguaje_administrativo.pdf

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

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

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

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

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

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

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

Artículos periodísticos:

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

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

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

Leyes y tratados internacionales:

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

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

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

Ley 26.743 Ley de identidad de género. Argentina

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

Principios de Yogyakarta