

Documento de Trabajo #3

GUÍA PARA LA COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA.
HACIA UN LENGUAJE NO EXCLUYENTE Y CON
PERSPECTIVA DE GÉNEROS

Julio 2022



GUÍA PARA LA COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA.
HACIA UN LENGUAJE NO EXCLUYENTE Y CON
PERSPECTIVA DE GÉNEROS

Mónica Garbarini
Aníbal Ernesto Benítez
Daniela Losiggio
(eds.)

Índice

Agradecimientos

Introducción

Mónica Garbarini, Aníbal Ernesto Benítez y Daniela Losiggio

Parte I. Una aproximación general al lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros

Capítulo 1. Algunas propuestas de uso

Carolina Schiavone, Claudia Aguirre, Luciana Pérez, Mariela Solana y Yael Tejero

Parte II. Lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros en la universidad

Capítulo 2. El ámbito administrativo. Sugerencias para el personal Nodocente

Paloma Catalá del Río y Sebastián Abregú

Capítulo 3. El ámbito áulico. Sugerencias para el personal docente

Alejandra Almirón

Capítulo 4. Comunicación institucional y lenguaje audiovisual

Fernanda Carrizo

Anexo

Hacia una universidad plurilingüe: perspectivas para la ampliación de derechos lingüísticos

Libertad Fructuoso

Textos citados

Agradecimientos

Esta guía no hubiera sido posible por fuera de la institución que la inspiró y avaló, de modo que el primer agradecimiento es a la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ).

Los autores de esta guía han escrito, pensado y debatido en un contexto realmente hostil, entre las grandes sobrecargas de cuidado o de tareas académicas y administrativas que la pandemia intensificó. Merecen entonces el mayor de los reconocimientos.

Asimismo, agradecemos las recomendaciones que nos ofrecieron SaSa Testa y Santiago Ariel Rodríguez, especialmente en lo que atiene al capítulo 3.

Queremos mencionar a la carrera de Trabajo Social de la UNAJ, que nos invitó a disertar en la actividad "Debates en torno al lenguaje no binario y avances en la implementación de la Ley Micaela" en octubre de 2020; de ella surgieron reflexiones que resultaron ser un gran insumo para nuestro trabajo.

Por último, agradecemos a la directora del Instituto de Estudios Iniciales, Carolina González Velasco, y a su afán por acompañar esta y todas las propuestas vinculadas a nuestras preocupaciones por el lenguaje y la equidad de género en la UNAJ.

Introducción

La presente guía ofrece una serie de sugerencias para el uso del lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros en la universidad. Entendemos que, en la actualidad, coexisten numerosas propuestas con respecto a este tema que, además, se actualizan constantemente; por eso, optamos por presentar diferentes formas de uso de este lenguaje para que sean tenidas en cuenta en la producción de textos pertenecientes a los múltiples ámbitos del quehacer institucional. En ese sentido, esta guía no intenta posicionarse como de uso prescriptivo, sino como un texto orientativo, que ayude a solucionar situaciones concretas del uso del lenguaje.

Comúnmente, aquello que en esta guía llamamos *lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros* es conocido como *lenguaje inclusivo y con perspectiva de género*.

La idea de inclusión, según creemos, connota una autoridad que incluye; en cambio, la no exclusión es una posibilidad abierta en el espacio del lenguaje que determinados colectivos han comenzado a visibilizar. La expresión *lenguaje no excluyente* intenta recuperar la idea de un otre que impugna la hegemonía androcéntrica en el lenguaje, operando sobre él. En consonancia con este presupuesto, la guía busca recoger, en el lenguaje existente, algunas alternativas viejas y novedosas –no todas avaladas por instituciones tradicionales, pero de cualquier modo muy bien reconocidas socialmente– que evitan la exclusión.

Por otra parte, esta guía se centra principalmente –aunque no únicamente– en recomendaciones para la no exclusión sexogenérica. A estos efectos hemos elegido la expresión *perspectiva de géneros*, donde esta última palabra se expresa en plural. El género (en singular) se comprende –muy a grandes rasgos y desde una tradición feminista en la que nos inscribimos– como un sistema de inteligibilidad social binario, jerárquico y cisheterosexual. Paralelamente, se habla hoy de *géneros* para referir a la multiplicidad de

vivencias sexogénicas. No se trata de términos contrarios, sino complementarios. Sin embargo, aquí suscribimos la idea de una *perspectiva de géneros*, como se viene utilizando en algunos ámbitos institucionales, para designar no tanto a la perspectiva teórica, sino a un enfoque que busca prestar atención a la pluralidad de existencias.

Nuestra universidad se relaciona desde su fundación con un proyecto de equidad. En ese sentido, en 2019 se constituyó, a través de la Resolución (CS) N° 086-19, la Comisión Interdisciplinaria para el Lenguaje Libre de Sexismo, creada y coordinada por docentes-investigadores del Programa de Estudios de Género (PEG), el Programa de Fortalecimiento de la Lectura y la Escritura (PROFLE) y el Taller de Lectura y Escritura (TLE), radicados los tres en el Instituto de Estudios Iniciales de la Universidad. Esta guía es fruto del trabajo de esta comisión y viene a cubrir un espacio institucional todavía vacante con respecto al uso del lenguaje relacionado con las cuestiones de géneros y los derechos lingüísticos de diversas comunidades minorizadas.

Este compromiso institucional requiere de cambios tendientes a paliar las inequidades originadas o promovidas por formas del lenguaje que perpetúan aspectos sexistas, patriarcales, heterosexistas, homofóbicos, lesbofóbicos, capacitistas y racistas, pero también exige el reconocimiento de la diversidad lingüística que habita nuestras aulas y oficinas.

La guía representa un trabajo colectivo que aglutinó a diferentes actores de la comunidad universitaria (docentes y Nodocentes) de áreas disímiles, pero comprometidos con el objetivo propuesto. Si bien cada capítulo posee una autoría particular, el trabajo de edición requirió de la unificación de criterios y, por lo tanto, también de la búsqueda de acuerdos acerca de qué se entiende por lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros. Entendemos que una publicación de este tenor debe contemplar diversas voces acerca de la cuestión, de manera que no resulte letra muerta ni un mero acto formal.

Optamos por organizar esta publicación en función de usos del lenguaje que se producen en algunos espacios de la Universidad, ya que pretendemos que la guía constituya una

herramienta de consulta práctica para la elaboración de documentos o para pensar estrategias de comunicación con los distintos actores que forman parte de la institución. En ese sentido, pensamos en un público heterogéneo y, por eso, procuramos evitar incurrir en tecnicismos. Sin embargo, debido a que ciertas descripciones necesitan de un anclaje gramatical específico o una explicación teórica vinculada al área de las ciencias sociales, en algunas ocasiones hemos debido recurrir a ellos.

La guía consta de dos partes y un anexo. En el primer capítulo, incluido en la primera parte, "Una aproximación general al lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros", el equipo conformado por Carolina Schiavone, Claudia Aguirre, Luciana Pérez, Mariela Solana y Yael Tejero nos introduce en los conceptos generales relacionados con los usos sexistas y excluyentes de la lengua. Se trata de una primera aproximación que aporta los conocimientos teóricos básicos para entender el porqué de la necesidad de pensar un lenguaje libre de sexismo y no excluyente vinculado a una perspectiva de géneros. Por otra parte, allí se ofrecen también diferentes posibilidades de uso del lenguaje en cuestión y se indica cuáles son las formas más usuales en la actualidad, que desplazaron a otras ya en desuso debido a que se considera que guardan marcas de sexismo. Pero esta primera parte no solamente presenta e introduce el tema, sino que explicita la situación que se plantea en torno a los lenguajes con perspectiva de géneros y no excluyentes: se trata de conocimientos y prácticas novedosos que suscitan diferentes debates y que requieren de la reflexión y la toma de decisiones por parte de quienes los usan. Por eso, los lectores de esta guía juegan un papel central en tanto, a partir de las propuestas expuestas, deben elegir aquellas que más se adecuan, desde su perspectiva, a los objetivos comunicacionales que se han planteado.

La segunda parte de la guía, "Lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros en la universidad", está dedicada al uso de diferentes formas de este lenguaje en el ámbito de tres espacios institucionales centrales: el ámbito administrativo, el áulico y el de la comunicación audiovisual. En el capítulo 2, "El ámbito administrativo. Sugerencias para el

personal Nodocente”, Paloma Catalá del Río y Sebastián Abregú realizan un recorrido minucioso por sendos documentos administrativos de la Universidad para señalar algunos rasgos lingüísticos que delatan el sexismo y el marcado sesgo dicotómico presente en los documentos oficiales. Además, proponen una serie de soluciones a estas cuestiones, a partir del uso de lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros y de las características específicas de cada uno de los géneros discursivos que analizan. La revisión y rectificación de documentos institucionales resulta de suma importancia no solo porque la presencia de rasgos sexistas o excluyentes de los géneros diversos resulta inadmisibles desde una perspectiva de reconocimiento de la diversidad, sino también porque constituyen los instrumentos de comunicación oficiales y, por lo tanto, contribuyen a construir la imagen de la institución misma y, además, aportan, con su circulación masiva, legitimidad al reconocimiento de derechos (o a su ausencia).

Por su parte, Alejandra Almirón, en el capítulo 3, “El ámbito áulico. Sugerencias para el personal docente”, nos introduce en el uso del lenguaje con perspectiva de géneros y no excluyente en el ámbito áulico. Sin duda, el aula es un espacio de cruces discursivos que se presta al debate sobre este tema. El uso de este lenguaje en el ámbito de la clase requiere de una profunda reflexión acerca de los criterios que se utilizarán y de qué manera se articulará la práctica discursiva con los saberes académicos. En ese sentido, la autora plantea una serie de sugerencias prácticas para docentes y estudiantes, a la vez que plantea otras cuestiones que tienen que ver con el reconocimiento de todas las identidades en el aula. Su propuesta es especialmente rica en recomendaciones para el lenguaje oral.

En el capítulo 4, “Comunicación institucional y lenguaje audiovisual”, Fernanda Carrizo despliega algunos conceptos centrales vinculados con cuestiones de sexismo, racismo, homofobia y otras formas de exclusión de diferentes corporalidades en los medios de comunicación y, específicamente, en los medios gráficos, la publicidad y las campañas institucionales, a partir de ejemplos obtenidos de diferentes fuentes. Posteriormente, la autora ofrece una serie de sugerencias con respecto a la comunicación institucional, que no

se limitan al lenguaje hablado o escrito, sino que también incluyen aspectos tales como lo icónico y lo sonoro. También, Carrizo analiza una serie de buenas prácticas en comunicación realizadas por medios privados y oficinas gubernamentales y las ofrece como ejemplos a seguir en otros ámbitos.

Por último, en el anexo, titulado "Hacia una universidad plurilingüe. Perspectivas para la ampliación de derechos lingüísticos", de Libertad Fructuoso, se presenta una apuesta ineludible y a futuro relacionada con la necesidad de reflexión y de actuación con respecto a los usos del lenguaje referidos a otros grupos sociales históricamente excluidos. La autora nos introduce a la cuestión de los derechos lingüísticos vinculados con las lenguas minorizadas (por ejemplo, las lenguas de los pueblos indígenas y el lenguaje de señas) a partir, por un lado, de una mirada histórica que recorre los diferentes hitos legales que dieron lugar a su reconocimiento y, por otro, a la situación real (es decir de uso concreto) de esas lenguas. En ese sentido, la autora reflexiona sobre el lugar que ocupan en la actualidad en el ámbito universitario. Además, Fructuoso llama la atención sobre expresiones peyorativas que nombran la discapacidad, y ofrece algunas propuestas de uso no excluyentes; por último, ofrece recomendaciones para el reconocimiento del plurilingüismo institucional.

Esta guía puede abordarse de diferentes maneras. Por un lado, frente a situaciones coyunturales, es posible recurrir al capítulo específico que se relacione con aquello que se necesita resolver. Sin embargo, recomendamos una lectura general que permita elaborar una reflexión sobre el tema y, además, nos relacione con diferentes aspectos de la vida universitaria.

Para finalizar, recordemos que esta guía, surgida de un arduo trabajo en equipo, es el resultado de profundas reflexiones y debates acerca de un hecho relativamente novedoso y sometido a constantes cambios. Estos cambios no se relacionan con el fondo de la cuestión –la intención de borrar las marcas de exclusión en el lenguaje–, sino más bien con las formas más eficaces para hacerlo. Los debates académicos y de los diversos colectivos,

sumados a la utilización del lenguaje no excluyente, impondrán una actualización constante y un replanteamiento de las propias formas de pensar(se). Frente a todo ello, ofrecemos esta publicación, la cual, como primera guía, deberá ser sometida a revisiones e innovaciones; será (así lo pensamos y lo deseamos) un texto en permanente proceso de escritura.

Parte I. Una aproximación general al lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros

Capítulo 1. Algunas propuestas de uso

Carolina Schiavone
Claudia Aguirre
Luciana Pérez
Mariela Solana
Yael Tejero

Introducción

Con frecuencia utilizamos expresiones de carácter sexista sin reparar en ello. Por eso, en este capítulo abordaremos las diferentes maneras en que suelen aparecer estas formas en el ámbito de la universidad. El objetivo es revisar el lenguaje para que podamos incluir a toda la comunidad educativa en su diversidad sexogenérica. Para eso, proponemos observar: 1) el uso de masculino genérico/universal, 2) los modos de nombrar oficios y profesiones, 3) las fórmulas de tratamiento, 4) las alternativas de uso *-a/-o*, *-@*, *-x*, *-e*; y 5) las expresiones sexistas.

1. Masculino genérico/universal

De acuerdo con las gramáticas tradicionales del español (la de la Real Academia Española [RAE], por ejemplo), los sustantivos masculinos tienen un doble valor:

- a) Se emplean para referirse específicamente a las personas de sexo masculino. (*Este alumno tiene que rendir examen final*).
- b) Se usan para designar a todas las identidades; es decir, asumen un valor universal. (*Curso de formación de maestros*).

El uso del masculino como universal expresa así una perspectiva androcéntrica, desde la cual el mundo se interpreta según el punto de vista del varón. El sustantivo masculino, por

lo tanto, es la forma que, en su uso genérico, se hace extensivo a personas que no se identifican como varones, por ejemplo, mujeres, lesbianas, travestis, géneros no binarios, etc. Un uso de la lengua que invisibiliza la diversidad consolida la exclusión y el androcentrismo, y puede también generar situaciones confusas.

Veamos ejemplos de este uso del masculino genérico:

*Perfil del **egresado** de la UNAJ.* (¿Solo egresan estudiantes varones?).

*Constancia de **alumno** regular.* (¿Solo hay alumnos varones?).

*El **tutor** es el referente dentro de la universidad.* (¿Es un cargo que solo pueden ocupar los hombres?).

*Horario del Departamento de **Alumnos** y Orientación Educativa* (¿Existe un departamento para otras identidades?).

A continuación, se proponen una serie de recursos para evitar este uso del masculino y sustituirlo por formas menos excluyentes.

1.1. Uso de sustantivos que pueden aplicarse a personas de diversos géneros

En lugar de:

*a. Los **coordinadores** de Matemática I se reunirán con los **directores** del Instituto.*

*b. Los **ciudadanos universitarios**.*

*c. Las últimas investigaciones advierten que en menos de cien años **el hombre** podría desaparecer de la faz de la Tierra.*

Proponemos:

*a. La **coordinación** de Matemática I se reunirá con la **dirección** del Instituto.*

*b. La **ciudadanía universitaria**.*

c. Las últimas investigaciones advierten que en menos de cien años la **humanidad** podría desaparecer de la faz de la Tierra.

Ejemplos de términos que pueden reemplazar el masculino genérico:

Masculino genérico	Uso no excluyente
los adolescentes	la adolescencia
los jóvenes	la juventud
los coordinadores	la coordinación
los niños	la infancia / la niñez
los directores	la dirección
los tutores	la tutoría
los ciudadanos	la ciudadanía
los hombres	la humanidad / las personas
los voluntarios	el voluntariado
los descendientes	la descendencia
los pobladores	la población
los electores	el electorado

En estos casos hay que prestar mucha atención al contexto en que es válida la sustitución (si no es posible se buscará, de las propuestas que se presentan en la guía, la opción más adecuada).

1.2. Empleo de expresiones que pueden reemplazar al masculino genérico

En lugar de:

*Exitosa campaña solidaria por **los inundados** de Salta.*

Proponemos:

*Exitosa campaña solidaria por **las víctimas de la inundación** de Salta.*

Ejemplos de expresiones que pueden reemplazar al masculino genérico:

Masculino genérico	Uso no excluyente
los docentes	el personal docente
el hombre	el ser humano
los varelenses	la población de Florencio Varela
los postulantes	las personas postulantes
los interesados	las personas interesadas
los organizadores	las personas encargadas de la organización

1.3. Omitir el artículo determinante

Los sustantivos de una sola terminación para ambos géneros necesitan del artículo para diferenciar el referente (por ejemplo, *el/la postulante, el/la profesional, el/la docente, el/la joven, el/la titular*, entre otros). En estos casos, omitir el artículo permite englobar a la diversidad. Siempre que el contexto lo permita, se recomienda hacerlo.

En lugar de:

- a. Nuestro objetivo dentro de la institución es acompañar a **los estudiantes** con discapacidad.*
- b. Primera reunión para **los ingresantes** a la carrera de Medicina.*
- c. Podrán presentarse al concurso **los profesionales** de hospitales públicos.*

Proponemos:

- a. Nuestro objetivo dentro de la institución es acompañar a **estudiantes** con discapacidad.
- b. Primera reunión para **ingresantes** a la carrera de Medicina.
- c. Podrán presentarse al concurso **profesionales** de hospitales públicos.

1.4. Sustituir las formas el, los, aquel, aquellos seguidas del relativo que por quien/quienes/persona

En algunos casos los artículos pueden reemplazarse por pronombres sin marca de género o por la palabra *persona*. Veamos algunos ejemplos:

<p>Masculino genérico</p> <p>El que suscribe...</p> <p>El que lo solicite...</p> <p>Los que no asistan...</p> <p>Los que tengan la cursada aprobada podrán inscribirse al examen final.</p> <p>Es un programa dirigido tanto a aquellos que deben hacer el secundario completo, como a los que han realizado parte del secundario y pueden acreditarlo con el correspondiente certificado de materias aprobadas.</p>	<p>Uso no excluyente</p> <p>Quien suscribe...</p> <p>La persona que lo solicite...</p> <p>Quienes no asistan...</p> <p>Quienes tengan la cursada aprobada podrán inscribirse al examen final.</p> <p>Es un programa dirigido tanto a quienes deben hacer el secundario completo, como a quienes han realizado parte del secundario y pueden acreditarlo con el correspondiente certificado de materias aprobadas.</p>
---	--

1.5. Sustituir todos por cada

Para evitar el masculino genérico se pueden emplear, ante sustantivos de una sola terminación, determinantes sin marca de género, como, por ejemplo, *cada*.

En lugar de:

Todos los ingresantes recibirán un número de inscripción.

Proponemos:

Cada ingresante recibirá un número de inscripción.

1.6. Sujetos sustituidos por estructuras con se

Esta sustitución es posible en los contextos en que el sujeto sea claramente reconocible (normas, recomendaciones, órdenes, etc.).

En lugar de:

- a. Indicar el registro civil en el que fue inscripto.***
- b. Cuando el estudiante solicite cambio o simultaneidad de carreras...***
- c. El docente deberá completar la planilla de la siguiente manera.***

Proponemos:

- a. Indicar el registro civil en el que se inscribió.***
- b. Cuando se solicite cambio o simultaneidad de carreras...***
- c. Se completará la planilla de la siguiente manera. (También: **Complete** la planilla de la siguiente manera).***

1.7. Formas no personales del verbo

Otra manera de evitar el masculino genérico consiste en emplear formas verbales de interpretación genérica.

En lugar de:

*En ese caso, es necesario que **el estudiante recurra** al Instituto correspondiente.*

Proponemos:

*En ese caso, es necesario **recurrir** al Instituto correspondiente.*

En conclusión, recomendamos:

- Evitar el uso del masculino universal.
- Emplear sustantivos o expresiones que incluyan a las diversidades.
- Sustituir las formas que indican género por otras que no.
- Omitir los artículos determinantes.

2. Oficios y profesiones

Durante mucho tiempo, hubo oficios y profesiones que fueron desempeñados exclusivamente por varones. La inserción de las mujeres en el mercado laboral permitió que aparecieran versiones femeninas de nombres de cargos que anteriormente solo permitían el masculino (por ejemplo: *presidenta, primera ministra, cancillera*, etc.). De igual modo, trabajos que en el pasado eran predominantemente realizados por mujeres hoy en día admiten una versión en masculino (por ejemplo: *enfermero, partero, niñoero*). A pesar de esto, todavía algunas palabras referidas a ciertas profesiones se asocian fuertemente a la

división sexual del trabajo en el orden patriarcal (por ejemplo, *feliz día del abogado o las secretarías están de paro*). Para acompañar las transformaciones que se vienen dando en el mundo laboral es necesario cambiar el modo en que nombramos los oficios y las profesiones.

Con el fin de evitar el lenguaje sesgado, recomendamos evitar el uso del masculino en sentido genérico. Por ejemplo, no usar la palabra "médicos" para referirse a un plantel que incluye mujeres, varones y otros géneros.

A continuación, ofrecemos algunas opciones y ejemplos para reemplazar el uso del masculino genérico.

2.1. Los casos en los que conocemos el género autopercebido de la persona a la que hace referencia el texto

Si nos referimos a una persona que se identifica como mujer, es necesario utilizar las marcas gramaticales correspondientes en el momento de mencionar su profesión u oficio.

En lugar de:

- a. Mi madre es técnico químico.*
- b. Se recibió de psicólogo.*

Proponemos:

- a. Mi madre es técnica química.*
- b. Se recibió de psicóloga.*

Mediante esta estrategia evitamos el *misgendering* (i.e. referirse a una persona usando un pronombre o adjetivo que no refleja su género autopercebido). El *misgendering* vulnera a

las personas y los derechos identitarios contemplados en la Ley N° 26.743 de Identidad de Género.

En algunos países, se recomienda incluso que los títulos académicos oficiales reflejen el género de quienes los obtienen. Por ejemplo: *diplomado/diplomada; ingeniero técnico/ingeniera técnica; arquitecto/arquitecta*.

2.2. Los casos en los que nos referimos a un colectivo y desconocemos el género de sus integrantes

En estos casos es preferible utilizar sustantivos genéricos como *el alumnado, el profesorado, el campesinado*, etc.

Otra opción es sustituir el masculino genérico por perífrasis del tipo *el personal administrativo, las personas que ejercen la medicina, el plantel docente*, etc. (Ver 1.1.).

2.3. La forma femenina junto a la masculina o la barra

Para referirse a grupos es posible utilizar la forma femenina y la masculina de manera sistemática, una al lado de la otra, o utilizar la barra.

Por ejemplo: *Las ingenieras y los ingenieros de la empresa* o *Es necesario contratar nuevas/os enfermeras/os*.

Si elegimos alguna de estas opciones, recomendamos poner en primer lugar la forma femenina. Sin embargo, no debemos olvidar que esta estrategia mantiene el carácter binario de la lengua y no contempla la diversidad.

2.4. El inclusivo -e, -x, -*

Por último, si queremos evitar el lenguaje binario y no podemos utilizar sustantivos genéricos es posible emplear el inclusivo (-e, -x, -*): *les becaries, lxs abogadxs, l*s contador*s*, etc. (Más desarrollo en el apartado 4).

En conclusión, para el caso de oficios y profesiones, es recomendable:

- Expresar el género cuando se lo conoce.
- Utilizar sustantivos genéricos cuando desconocemos el género del colectivo al que estamos haciendo referencia.
- Usar la forma femenina y la masculina de manera sistemática una al lado de la otra o emplear el inclusivo (-e, -x, -*).

3. Fórmulas de tratamiento

Las fórmulas de tratamiento son palabras y expresiones que los hablantes utilizan para dirigirse a las personas con quienes desean establecer una comunicación. La fórmula de tratamiento seleccionada establece, asimismo, algún tipo de relación entre los interlocutores. Nos interesan aquí las utilizadas en algunos documentos administrativos, entre ellos, los que circulan en la Universidad (ver capítulo 2). También suelen aparecer en la comunicación oral. Estas expresiones pueden manifestar exclusión o asimetrías entre, por un lado, los varones y, por el otro, las mujeres y otras identidades sexogenéricas.

3.1. *Fórmulas de tratamiento que señalan relación de dependencia (señora de / mujer de)*

En ocasiones, se presenta a la mujer ubicándola en un rol secundario o subordinado al varón. Es el caso de tratamientos que manifiestan una relación de dependencia, como el *tratamiento* señora de y o mujer de.

En el caso de expresiones como *señora de* se genera una asimetría porque en nuestra lengua no tenemos el par simétrico que identifique al varón, pues no existe la expresión *señor de*, al menos no con la misma idea con la que se entiende *señora de*. Con la expresión *mujer de* sucede lo mismo, es decir, no hay par simétrico. Ni *señor* ni *hombre* significan *esposo*.

Esto da cuenta de un uso asimétrico del lenguaje y de la desigualdad en el tratamiento hacia las mujeres.

Ejemplos:

a. *Se presentó la **señora del** profesor.*

b. *Se presentó la **mujer del** profesor.*

Expresiones como las que veremos a continuación son tan extrañas que hasta pueden resultar cómicas:

a. *Se presentó el **señor de** la profesora.*

b. *Se presentó el **hombre de** la profesora.*

Proponemos evitar el uso de estas expresiones.

3.2. *Algunas formas de cortesía (señora-señor / doña-don / señores / señora-señorita)*

Son formas de cortesía que pueden aparecer en documentos protocolares.

En caso de tener que utilizar estas formas desconociendo el género autopercebido por la persona a la que aplican, existen algunas alternativas no excluyentes.

⇒ Si se quiere hacer un uso formal que no excluya a la identidad femenina, la opción es utilizar la doble forma:

Doña/don	D. / Dña.
Señora/señor	Sra. / Sr.

Es importante señalar que estas formas manifiestan un sistema sexogenérico binario varón/mujer que invisibiliza a otras identidades (ver apartado 4).

⇒ El uso del tratamiento de cortesía **señor/es** aparece también en eventos protocolares, por ejemplo, un acto de colación. Allí suelen escucharse fórmulas como:

Los señores egresados: Juan Alberto Pérez, Micaela González, Juana Rodríguez...

Como planteamos anteriormente, usar el masculino para designar a un grupo conformado por varones, mujeres y otras identidades constituye un trato desigual porque invisibiliza la diversidad.

⇒ Otra variante de estos tratamientos es la diferenciación entre **señora / señorita**.

La palabra *señorita* también se halla entre los tratamientos de cortesía. Pero encontramos dos problemas en el uso de esta palabra. En primer lugar, cuando se usa en sentido tradicional, para distinguir a las mujeres solteras de las casadas. No tenemos el uso simétrico para designar a varones solteros. Se utiliza *señor* independientemente del estado civil de la persona. Esto demuestra el androcentrismo del lenguaje, es decir, la construcción

de los sentidos desde la mirada del varón. En segundo lugar, se usa como tratamiento de cortesía dirigido a mujeres que realizan tareas administrativas o de comercio, cuando son maestras, profesoras, secretarias o telefonistas. Este tratamiento tampoco tiene su par para referirse a varones que desempeñan estas tareas. Es más, los significados que la RAE otorga a la palabra *señorito* designan una posición socioeconómica elevada.

En suma, para hacer un uso del lenguaje no excluyente, es conveniente tratar a las personas evitando echar mano de recursos asimétricos del lenguaje.

⇒ Si se desea identificar a otras identidades podrían usarse las siguientes variantes:

En la escritura: *señorx*.

En la oralidad: *señore*.

En conclusión, para no hacer un uso sexista del lenguaje en las fórmulas de tratamiento, se recomienda:

- Evitar palabras y expresiones como *señorita*, *señora de*, *mujer de*.
- Observar la simetría en el tratamiento de las personas.
- Evitar el uso de expresiones que señalen una relación de dependencia.
- Evitar la invisibilización de las diversidades sexuales.

4. Alternativas de uso

Hasta aquí, hemos enumerado diversos recursos y sugerencias para una práctica no excluyente del lenguaje. En este apartado, ofreceremos algunas alternativas de uso que se han extendido en la sociedad y que han cobrado notoriedad en los medios masivos de

comunicación. A pesar del fuerte rechazo de estos usos no excluyentes por parte de diversos actores sociales (en virtud de una utilización "legítima" o "correcta" de la lengua), existen posturas que coinciden en que el lenguaje inclusivo constituye una práctica eminentemente política. Sabemos que es el uso el que modifica la norma y es la comunidad hablante quien, a través del tiempo, transformará la lengua.

En una primera instancia, los reclamos por visibilizar el lugar de las mujeres y otras identidades de género en la sociedad actual han dado como resultado la incorporación de los recursos que veremos a continuación.

4.1. Desdoblamiento del sustantivo (y el artículo que lo acompaña)

Como ya se ha señalado, los sustantivos en español se clasifican en dos géneros: masculino y femenino. En los casos en que los sustantivos hacen referencia a nombres de personas o ciertos animales, el género gramatical varía según el sexo asignado al individuo al que hace referencia. Esta diferenciación suele marcarse en la terminación (por ejemplo, *niñ-o/niñ-a*). La terminación *-a* suele designar al género femenino y la terminación *-o*, al género masculino. Este binarismo lingüístico es puesto en cuestión en la medida en que borra la pluralidad de vivencias sexogenéricas.

Veamos algunos ejemplos:

Los profesores y las profesoras confeccionan el cronograma de clases.

Las argentinas y los argentinos comparten los recuerdos históricos colectivos.

Los ciudadanos y las ciudadanas esperan su turno para ingresar al cuarto oscuro.

Sin embargo, esta estrategia no solo tiene el problema del enfoque binario, sino que puede volverse repetitiva e interrumpir la fluidez discursiva. Es por este último motivo que muchas veces se recurre al uso de barras.

4.2. Uso de barras

Este recurso puede ser de utilidad en géneros discursivos que implican brevedad, como los formularios.

Los/as profesores/as virtualizaron el contenido de la materia.

Es importante contactar a las/os profesoras/es luego de ausentarse a clase.

Los/as estudiantes trabajan muy bien en equipo.

Las/os alumnas/os arman grupos de estudio para los exámenes.

En ocasiones, resulta complejo mantener el uso de barras en la totalidad de un discurso. Para evitarlo, existe también la opción del signo arroba (@).

4.3. Uso de @

El signo @ cuenta con una larga historia en su haber y con diversos usos contables o informáticos, entre otros. Por tratarse de un signo presente en la mayor parte de los teclados, adquirió un carácter universal, lo cual permitió la extensión de su utilización al lenguaje con perspectiva de género, que intenta dar cuenta de la presencia de varones y mujeres en la comunidad:

L@s alumn@s iniciaron el trámite del título.

En el signo @ está contenida la terminación -a, que generalmente hace referencia al género femenino, y la terminación -o, que menciona al masculino. Esta integración fue muy útil en una primera etapa. Sin embargo, tanto este signo como la duplicación del sustantivo presentan un problema ya mencionado: reproducen el binarismo masculino/femenino, excluyendo a otras identidades. Frente a esto, surgieron algunas alternativas que veremos a continuación.

4.4. Recursos que no reproducen el binarismo masculino/ femenino

4.4.1. Uso de la -x y del asterisco

Tal como hemos precisado en el apartado anterior, la duplicación del sustantivo en los géneros tradicionales del español refuerza la mirada binaria entre géneros masculino y femenino y excluye a otras identidades que no se identifican como varón o mujer. El signo arroba, por su parte, contiene también ese binarismo. Frente a estas consideraciones, emergen el uso de la -x y el asterisco como variantes que intentan no reproducir aquel sistema binario:

Lxs alumnxs iniciaron el trámite del título.

*L*s alumn*s iniciaron el trámite del título.*

Si bien tanto las barras como el signo @, la -x o el asterisco resultan prácticos a nivel escrito, no son operativos en la oralidad, pues son imposibles de pronunciar y, del mismo modo, no se dejan codificar por los *softwares* de lectura para personas ciegas. Es por eso que surgió la posibilidad de usar una vocal que no fuera ni la -a ni la -o; es el caso de la terminación -e.

4.4.2. Uso de la terminación -e

En la Argentina, este signo se visibilizó con fuerza en los medios de comunicación a partir del movimiento #NiUnaMenos y también gracias al debate parlamentario y social con motivo del Proyecto de Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo. El llamado lenguaje inclusivo (que comprende tanto el uso de la -e, como la letra -x o el signo -@, en reemplazo del masculino universal) emerge como reacción al androcentrismo y como modo de representación de las identidades disidentes. En otras palabras, surge contra los modos de nombrar propios de una sociedad patriarcal.

El caso particular de la terminación -e permite trascender también el paradigma binario. Esto supondría su utilización fundamentalmente en sustantivos, adjetivos, artículos y participios, como modo de evitar el binarismo de género y expresar la pluralidad de vivencias sexogénicas. Así, además de la forma *las alumnas y los alumnos*, surge la forma *les alumnes*. También podemos decir *maestre(s)*, *enfermere(s)*, *abogade(s)*, *ingeniere(s)*. A diferencia de los recursos anteriores como la -x o la -@, la terminación -e puede ser pronunciada y trasladada a la oralidad. Veamos algunas reglas que podríamos aplicar al uso de la -e:

- En los casos en los que el masculino plural lleva la terminación -e, la palabra en su variante inclusiva permanece igual. Por ejemplo, ante el sustantivo plural *juezas/jueces*, el incluyente permanece como *jueces*. Lo mismo ocurre con *doctores*, *docentes*, *presidentes*, *estudiantes*, cuyos plurales masculinos ya contienen la terminación -e.
- Existen otras formas de oposición de género que no se expresan mediante las variantes -a/-o, como es el caso de *actor/actriz*; o palabras que lo hacen solo con la terminación -a en el género femenino, como los vocablos *capitán/capitana* o

doctor/doctora. Sin embargo, podemos preguntarnos qué pasa cuando estos sustantivos se expresan en la forma singular para designar personas cuyo género se desconoce o a quienes no se identifican con los géneros masculino o femenino. En esos casos, es posible rastrear ejemplos en el discurso oral tales como *une actore* o *le actore*. No obstante, estas formas son muy incipientes y poco frecuentes aún. Como todo fenómeno del habla, se trata de un proceso dinámico que se irá definiendo a través del tiempo.

- En los casos de sustantivos que siempre terminan en *-a*, independientemente del género de la persona a la que hacen referencia (*colega, activista, extractivista, instrumentista, protagonista, antagonista, periodoncista*), mantenemos el uso de la *-a* en sus formas inclusivas tanto plurales como singulares: *la/el/le protagonista, un/una/une periodoncista, las/los/les protagonistas, unos/unas/unes activistas*.
- En la gramática del español, los adjetivos, artículos y participios deben concordar en género y número con el sustantivo que acompañan. Por ejemplo, al utilizar un sustantivo femenino como *instrumentadora*, cualquier artículo o adjetivo que lo acompañe debe estar también en femenino: *una instrumentadora muy buena*. Lo mismo ocurre con los participios, es decir, aquellas formas no personales de los verbos, que poseen la terminación en *-ado/-ido* y que se utilizan para formas verbales compuestas: *oído/a, aprendido/a, visitado/a, estudiado/a*. También pueden funcionar como adjetivos que acompañan a los sustantivos: *La instrumentadora egresada de la UNAJ es muy buena*. En este caso, el participio *egresada* deriva del verbo *egresar*.
- Ante esta nueva variante como es la terminación *-e*, debemos mantener la concordancia en todas las palabras relacionadas sintácticamente con el sustantivo. Por eso, tanto los artículos como los adjetivos y los participios que acompañan a ese sustantivo también deberán adaptarse al uso de esta nueva terminación:

Les profesores asignades para la mesa de examen fueron recibides por el personal del Instituto.

Observemos otros casos en los que se produce la concordancia entre artículos, sustantivos, adjetivos o participios:

Masculino genérico	Uso no excluyente con terminación <i>-e</i>
<p>En sustantivos y artículos que los acompañan Los bibliotecarios de la universidad reciben estudiantes de lunes a viernes.</p> <p>En adjetivos Los primeros graduados dialogarán con investigadores. Se ha extendido una constancia de título en trámite a los últimos egresados de la UNAJ.</p> <p>En participios Los estudiantes reunidos en asamblea debatieron sobre la actualidad. La radio local contactó a los ingenieros para ser entrevistados.</p>	<p>En sustantivos y artículos que los acompañan Les bibliotecaries de la universidad reciben estudiantes de lunes a viernes.</p> <p>En adjetivos Les primeres graduades dialogarán con investigadores. Se ha extendido una constancia de título en trámite a les últimes egresades de la UNAJ.</p> <p>En participios Les estudiantes reunides en asamblea debatieron sobre la actualidad. La radio local contactó a les ingenieres para ser entrevistades.</p>

4.5. Aclaraciones

Es importante advertir que tanto el uso de la terminación *-e*, como el de *-x*, *-** y *-@*, solo se aplican a sustantivos que designan personas (y a los artículos, adjetivos y participios que los acompañan). Sin embargo, no corresponde su utilización en sustantivos con género inherente, es decir, aquellos cuyos referentes no presentan diferenciación de género. Por lo general, se trata de cosas o conceptos: *la libertad*, *la casa*, *el despacho*, *la tierra*, *el árbol*, *el edificio*. *Libertad* es un sustantivo abstracto de género femenino y *árbol*, un sustantivo concreto masculino. Estos ejemplos no refieren a personas y, por lo tanto, ninguno de ellos admite la variación del género (en otras palabras, el lenguaje no excluyente no significa decir *la edificia* o *el edificio*).

No obstante, en el discurso del movimiento feminista es habitual escuchar la expresión *la cuerpa* en lugar de *el cuerpo*. Este contraejemplo representa un recurso que a menudo se utiliza para movilizar a la sociedad ante la violencia que se ejerce sobre los cuerpos de las mujeres y las personas LGBTTIQ+. Sin embargo, se trata de un caso muy específico y no es extensible a todos los sustantivos.

El uso de la terminación *-e* es todavía un fenómeno muy reciente que a menudo adquiere más fuerza cuando se lo utiliza en los vocativos, es decir, aquellos términos que usamos para interpelar a le/les interlocutor/es: *querides estudiantes*, *estimades docentes*, *estimades compañeres*. Es frecuente que el uso de esta terminación no se sostenga a lo largo del discurso de manera consistente, pero su aparición como invocación refuerza el propósito incluyente del enunciado.

En conclusión, para contar con alternativas a los usos que hemos recorrido en los apartados previos, sugerimos:

- En textos escritos, utilizar formas no binarias como la *-x* o preferentemente la terminación *-e* (ver apartados 4.4.1 y 4.4.2) para sustantivos, adjetivos, artículos y participios cuando hacemos referencia a un colectivo conformado por diversos géneros o a personas que no se identifican con el masculino ni el femenino.
- En los discursos orales, recurrir a la terminación *-e* para sustantivos, adjetivos, artículos y participios cuando desconocemos el género del colectivo al cual hacemos referencia o cuando designamos personas que no se identifican con el masculino ni el femenino.

5. Expresiones sexistas

La forma en la que usamos el lenguaje puede reproducir estereotipos de género y reforzar las desigualdades, muchas veces sin que nos demos cuenta; por ejemplo, a través de expresiones sexistas que ofrecen una imagen peyorativa de las mujeres, o bien hacen referencia a su aspecto físico o su sexualidad en ámbitos donde están desempeñando tareas académicas o laborales. También mediante expresiones que implican una presunción de heterosexualidad, invisibilizando la diversidad y fortaleciendo la cisheteronorma. En general, en el ámbito universitario, estas manifestaciones de sexismo se dan en el lenguaje oral no académico. Hay que tener en cuenta que el mensaje depende del contexto. Es decir, algunas frases que en el marco de un vínculo de pareja o de amistad pueden no resultar sexistas, sí lo son en un ámbito donde prevalecen las relaciones laborales o académicas.

5.1. Apelativos y formas de trato

Ciertos apelativos estereotipan o cosifican a las mujeres, o no se corresponden con los roles que están ejerciendo en el ámbito de la universidad. Algunos ejemplos son:

Hola, linda

Vos, chiquita

Hola, mamita

Qué tal, rubia

Como ya dijimos, siempre hay que tener en cuenta el contexto. Estas frases pueden no resultarnos machistas en sí mismas e incluso algunas suelen decirse de manera amorosa en vínculos de pareja, familia o amistad, pero es necesario comprender que sí pueden resultar sexistas en un ámbito donde prevalecen las relaciones laborales y académicas.

También se dan formas de trato desigual cuando se aplica distinto grado de formalidad según género u orientación sexual; por ejemplo, llamar a una mujer solo por el nombre o con un apodo en un ámbito en el que a los varones se los nombra más formalmente por su nombre y apellido. Otro caso es la diferenciación entre *señora* y *señorita*, para referirse a una mujer casada y una soltera respectivamente (ver apartado 3.2.1), mientras que para los hombres se usa solo *señor*. Si bien es una forma cada vez menos común, se perpetúa en algunos ámbitos.

5.2. Refranes y frases

Es un modo muy frecuente de expresar estereotipos de género, atribuyendo a la mujer o las mujeres, como si fueran un conjunto homogéneo de personas, determinadas características negativas o defectos (la debilidad, la mentira, el rencor, el consumismo, etc.). Por ejemplo:

Mujer tenía que ser.

Es una bruja.

Es una machona.

Son todas charlatanas.

De la misma manera, existen numerosas expresiones que muestran un sesgo homofóbico y transfóbico. Por ejemplo:

Dejemos de mariconear.

Es medio mariposón.

Te vestiste como un puto.

Este tipo de expresiones son inadmisibles en cualquier ámbito, incluyendo el universitario.

5.3. Presunción de heterosexualidad

Algunas frases y preguntas pueden resultar reproductoras de la heteronormatividad. Por ejemplo, al preguntarle “¿Tenés novio?” a una mujer o “¿Tenés novia?” a un varón, sin conocer la orientación sexual de esas personas, es posible reproducir el esencialismo heterosexual. Nos referimos aquí a diálogos de camaradería que se pueden dar en la vida cotidiana universitaria, entre colegas, compañeros de trabajo o de cursada, etc. Por eso, recomendamos estar cada vez más atentos e ir modificando estos usos.

5.4. Presunción de opción por la maternidad y otros proyectos sexoafectivos

De modo similar a la presunción de la heterosexualidad, suele ocurrir en conversaciones de camaradería que se asumen proyectos de vida en los interlocutores como la maternidad, la pareja o la monogamia, entre otros. Por ejemplo, “¿Y cuándo pensás tener hijos?”, “¿Y

cuándo pensás sentar cabeza?”. Resulta relevante evitar este tipo de presunciones que reproducen la obligatoriedad de las instituciones hegemónicas.

5.5. Referencias a la violencia de género

Existen expresiones en diferentes ámbitos como el periodístico e, inclusive, el lenguaje cotidiano que borran la idea de que ciertas violencias se explican por cuestiones de género (por ejemplo, *crimen pasional* en lugar de *feminicidio*).

Por otra parte, expresiones como *violencia doméstica* o *violencia familiar* no son incorrectas, pero no refieren al tipo de violencia (que puede no ser de género), sino al ámbito donde se produce. En los casos en que corresponda, se recomienda utilizar las expresiones *violencia de género* o *violencia sexista*.

Parte II. Lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros en la universidad

Capítulo 2. El ámbito administrativo. Sugerencias para el personal

Nodocente

Paloma Catalá del Río

Sebastián Abregú

Introducción

En el presente capítulo, abordaremos una serie de documentos que se producen y circulan en nuestro circuito administrativo, a fin de analizar los patrones del lenguaje utilizado.

El discurso institucional y el lenguaje administrativo tienen la característica de presentarse como neutrales y así reproducen normatividades e imaginarios excluyentes, entre ellos, el del predominio de la masculinidad cisheterosexual. En este sentido, proponemos analizar los escritos administrativos de mayor circulación. Además brindamos una serie de alternativas superadoras para evitar el sexismo lingüístico y ofrecemos una serie de recursos que sirven de herramientas para la escritura administrativa por parte del personal Nodocente de nuestra universidad.

A continuación, ofrecemos una serie de recomendaciones generales para evitar el uso del masculino genérico. Luego, analizaremos los tipos de documentos administrativos existentes y proporcionaremos algunas recomendaciones para una comunicación universitaria no excluyente.

1. Recomendaciones generales

Si bien muchas de las recomendaciones que siguen se encuentran incluidas en el capítulo 1 de esta guía, vale la pena aquí un breve repaso, especialmente pensado para Nodocentes:

1.1. Artículos y pronombres

Existen construcciones lingüísticas en las que la marca de género no está en el sustantivo, sino en el artículo o pronombre que lo determina (ejemplo: los estudiantes). En algunos casos, si suprimimos o sustituimos este tipo de palabras, podemos borrar el masculino genérico sin alterar el sentido de la frase.

1.1.1. Supresión del artículo

Este recurso es recomendable en los casos en que su omisión no cambia el sentido a la frase y evita el uso del masculino genérico. Veamos un ejemplo.

En lugar de:

Esta clase está dirigida a los estudiantes que adeudan Taller de Lectura y Escritura.

*Esta clase está dirigida a **aquellos** estudiantes que adeudan Taller de Lectura y Escritura.*

Proponemos:

Esta clase está dirigida a estudiantes que adeudan Taller de Lectura y Escritura.

1.1.2. Reemplazo del pronombre o del artículo por pronombres sin marca de género

En la mayoría de los casos es recomendable sustituir los llamados "determinantes" con marca genérica por otros que no la tengan (por ejemplo, *quien; quienes; alguien; cada; cualquier/a; sus*). Por caso, en lugar de:

Los estudiantes de medicina deben presentar el formulario.

Proponemos:

Quienes estudian medicina deben presentar el formulario.

1.2. Sustantivos

Habitualmente los sustantivos en español diferencian una forma masculina y otra femenina para referirse a personas. El género masculino, además, se utiliza como genérico, uso que es recomendable evitar, ya que excluye a otros géneros.

2.1.2.1. Supresión de sustantivos con marca de género

Se puede omitir el sustantivo cuando, en el contexto en el que aparece, no aporta información adicional a la frase.

En lugar de:

*a. Se rectificará la nota cargada en el SIU Guaraní por **el docente**.*

*b. Claustro estudiantil. **Alumnos** que lo integran:*

Proponemos:

a. Se rectificará la nota cargada en SIU Guaraní.

b. Claustro estudiantil. Integrado por:

1.2.2. Formas impersonales

Para evitar la atribución de género, en ocasiones es posible omitir el sujeto de la oración, utilizar el infinitivo y, también, echar mano del impersonal *se*.

En lugar de:

*Con el fin de obtener el certificado X, **el solicitante** debe presentar una nota dirigida a Asuntos Estudiantiles.*

Proponemos:

Con el fin de obtener el certificado X, presentar una nota dirigida a Asuntos Estudiantiles.

Con el fin de obtener el certificado X, debe presentarse una nota dirigida a Asuntos Estudiantiles.

Otra estrategia para evitar el masculino genérico en el sustantivo puede ser la del uso de la segunda persona gramatical. Ejemplo:

Con el fin de obtener el certificado X, debe presentar una nota dirigida a Asuntos Estudiantiles.

1.2.3. Sustantivos colectivos

Son una alternativa que supera el uso de la duplicación de formas ("las y los estudiantes") y, por ende, agilizan el discurso y lo desbinarizan.

En lugar de:

Los trabajadores

Proponemos:

El personal

1.2.4. Sustantivos abstractos

Son especialmente útiles para generalizar o si ignoramos el género autopercebido de las personas a las que nos referimos.

En lugar de:

El/la director/a del Instituto

Proponemos:

La dirección del Instituto

1.2.5. Perífrasis o giros

Son expresiones que se utilizan cuando no disponemos de colectivos o abstractos.

En lugar de:

Los docentes, Nodocentes y estudiantes

Proponemos:

Quienes forman parte de la universidad

1.3. Las alternativas de uso -a/-o, -@, -x, -e

Hemos colocado aparte esta recomendación dado que, como es bien sabido, la comunicación administrativa no es del todo flexible con las innovaciones lingüísticas. Sin embargo, algunos géneros de documentos administrativos, como las notas y, entre ellas, los correos electrónicos pueden incluir el uso de formas ligadas al reemplazo de la -o del genérico masculino por la -e u otras formas como la -x y -@.

En lugar de:

Estimados:

Proponemos:

Estimades:

2. Tipos de documentos administrativos

2.1. Documentos cerrados

Los documentos cerrados son aquellos que van dirigidos a una persona en particular y, en muchos casos, exigen la mención de su puesto, cargo o grado de formación académica con los que se la reconoce. En los casos en los que sea posible, es conveniente evitar la atribución explícita de un género, a menos que se conozca fehacientemente el tratamiento que esa persona prefiere.

2.2. Documentos abiertos

Los documentos abiertos, a diferencia de los anteriores, no están dirigidos a una persona particular. Esto se vuelve favorable para una comunicación no excluyente.

2.3. Documentos formales e informales

Otro modo de clasificación de los documentos, yuxtapuesto al anterior, es el de los documentos formales e informales, producidos en las direcciones y áreas de la universidad.

Algunos de ellos, como los correos electrónicos admiten mayor flexibilidad hacia los nuevos recursos lingüísticos con perspectiva de género, como veremos.

2.4. Documentos de uso más frecuente en el circuito administrativo de la universidad

En la universidad es muy frecuente la utilización de los siguientes documentos:

- memorandos
- notas
- correos electrónicos
- providencias
- normativas, reglamentos y resoluciones
- dictámenes
- formularios (impresos o electrónicos)

La utilización de estos documentos varía en función de la necesidad y la relevancia de los actos que se desea llevar adelante y así mismo revisten en algunos casos cierta jerarquía. Para poder entender el significado de cada uno de estos instrumentos, se procederá a un breve esbozo de sus fines y luego se brindarán algunos ejemplos para una comunicación administrativa no excluyente.

2.4.1. Memorando

Es una comunicación formal y oficial, por la cual una institución, un área o un departamento informa por escrito a una persona determinada (física o institucional) sobre una decisión tomada acerca de un asunto inherente a la entidad.

En el ejemplo que citamos en la Figura 1, se puede observar que la comunicación se establece entre áreas y no entre personas específicas; sin embargo, existe la posibilidad de

que sea explicitado a quién está dirigido. En ese caso, es conveniente, en el desarrollo del memorando, evitar la atribución de un género, a menos que se conozca fehacientemente el tratamiento que esa persona prefiere. Veamos un ejemplo no excluyente:

Figura 1.

Ejemplo de memorando no excluyente

MEMORANDUM Nº 157/18

A: MESA DE ENTRADA SALIDA Y ARCHIVO
DE: DEPARTAMENTO DE ALUMNOS
FECHA: 19 DE MARZO DE 2018
TEMA: REMITE PARA SU CARATULACION Y POSTERIOR GIRO

Se remiten las presentes actuaciones para su caratulación, según las siguientes especificaciones para cada campo:

Causante: Departamento de Alumnos
Extracto: SOLICITUD DE EQUIVALENCIA
Primer giro: Equivalencias-Centro de Política Educativa.
Fojas: 1

Atentamente,

Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

2.4.2. Nota

Es una comunicación escrita formal, con objetivos definidos, redactada con claridad y precisión, en forma breve y cordial.

En el encabezado, habitualmente se menciona el cargo de la persona destinataria. Para ello, suele utilizarse el genérico masculino, incluso si su titular no es un varón; por ejemplo, "Al

Ministro de Justicia y Derechos Humanos". Se recomienda usar la forma que corresponda al género autopercebido por la persona destinataria. Por ejemplo: "A la Ministra de Justicia y Derechos Humanos".

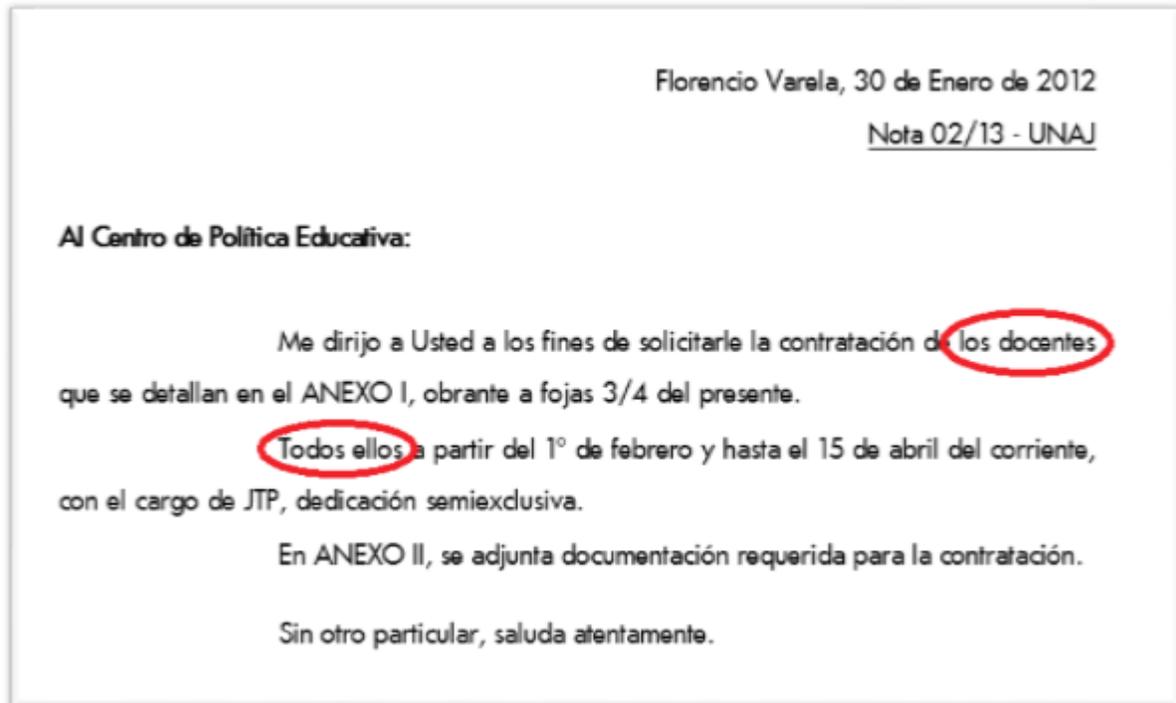
En este caso (ver Figura 2), podemos observar, destacados dentro de los círculos rojos, ejemplos claros de masculino genérico que se recomienda evitar.

En el primer párrafo, se utiliza la expresión "de los docentes que", se recomienda decir "en carácter de docentes de las personas cuyos nombres". Si existiese un acuerdo institucional que lo permitiera, también podrían utilizarse expresiones del tipo "les docentes".

El segundo párrafo se refiere a "todos ellos". Se recomienda en estos casos retomar la expresión del primer párrafo y reformular. Por ejemplo: "La contratación del personal mencionado en el párrafo precedente será a partir...".

Figura 2.

Uso del masculino genérico que se debe evitar en notas



Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

2.4.3. Correos electrónicos

Con respecto a los correos electrónicos, es importante señalar que tienen una estructura similar a las notas y, por lo tanto, aplicamos las mismas recomendaciones. Es un tipo de comunicación más informal, pero que requiere especial atención en los encabezados y saludos.

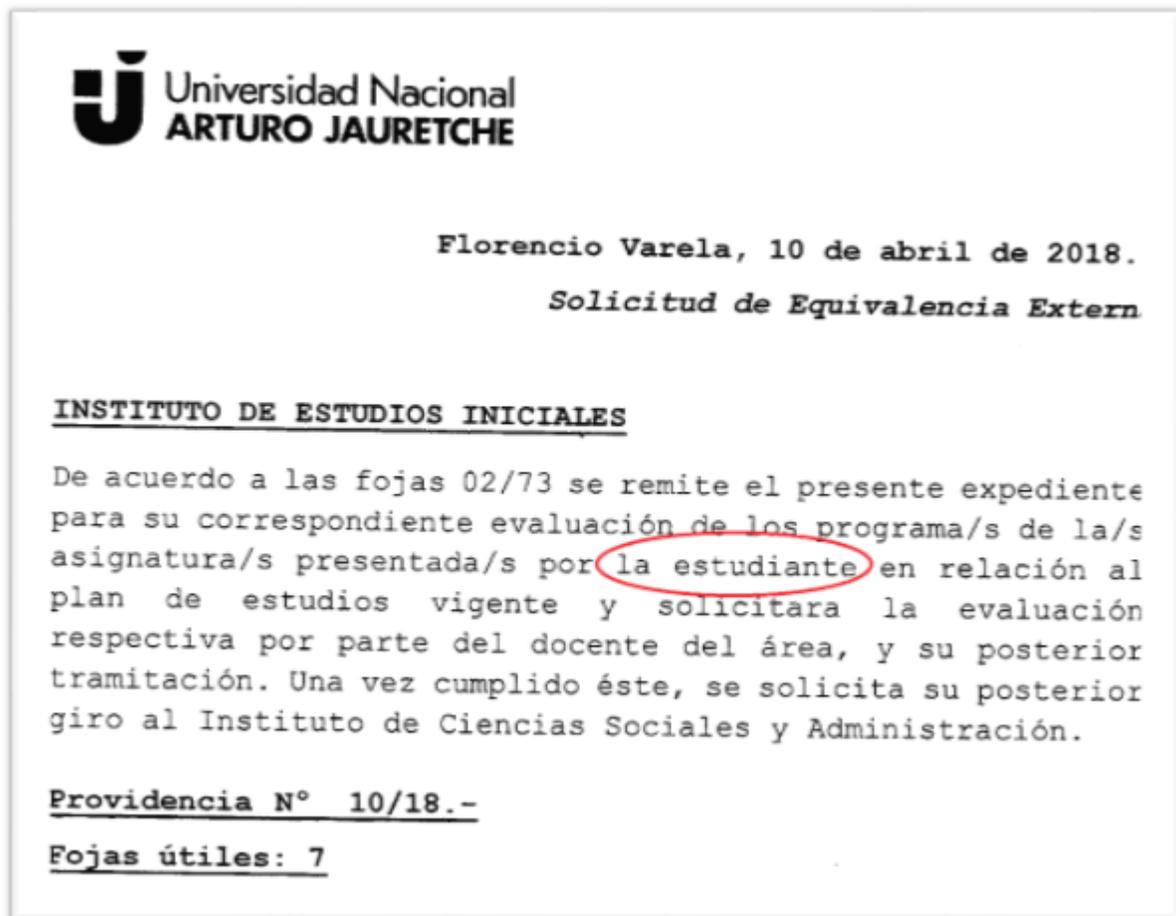
2.4.4. Providencia

Es una intervención administrativa de remisión o elevación asentada en un expediente o documento. La providencia no puede originarse por sí sola, sino que debe responder a un trámite previo.

Para esta categoría, utilizamos un ejemplo (Figura 3) en el que el artículo determinante concuerda con el nombre de pila de la persona que solicita el trámite. Sin embargo, la presunción de un género determinado a partir de ese único dato podría ser incorrecta. Por eso, también en este caso es aconsejable no utilizar marcas a menos que se conozca el género autopercebido de la persona.

Figura 3.

Ejemplo de redacción incorrecta de providencia

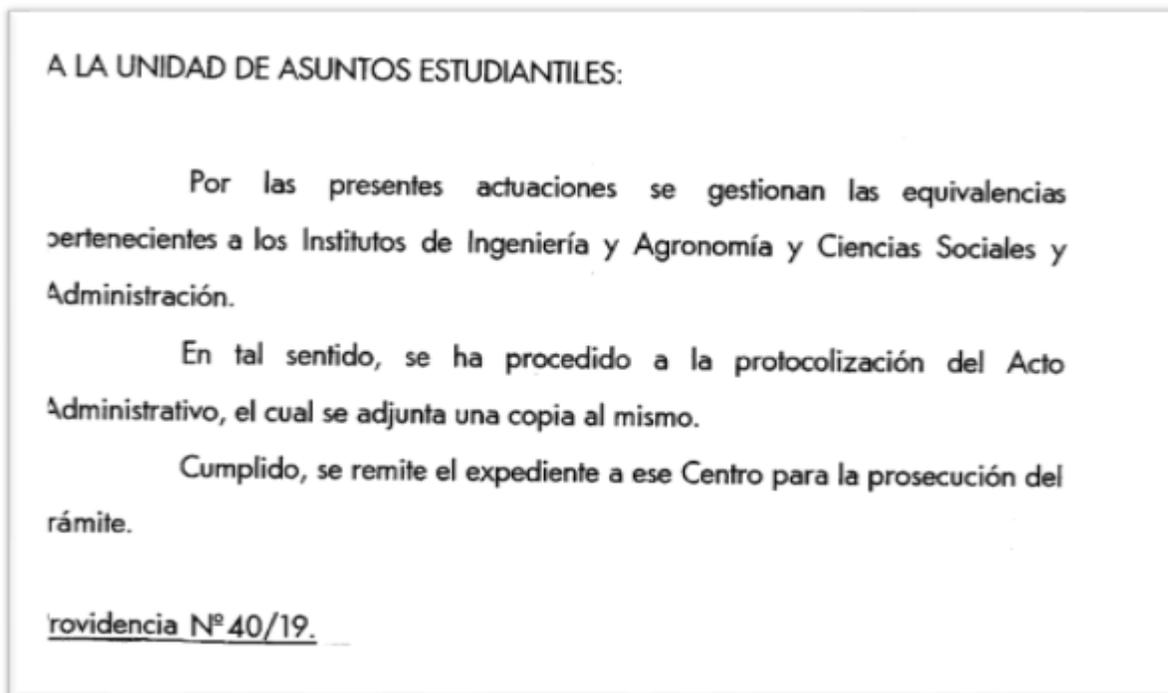


Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

Lo recomendable sería que se refiriera en lo posible al trámite y no a la persona, como se puede ver en la Figura 4:

Figura 4.

Ejemplo de redacción correcta de providencia



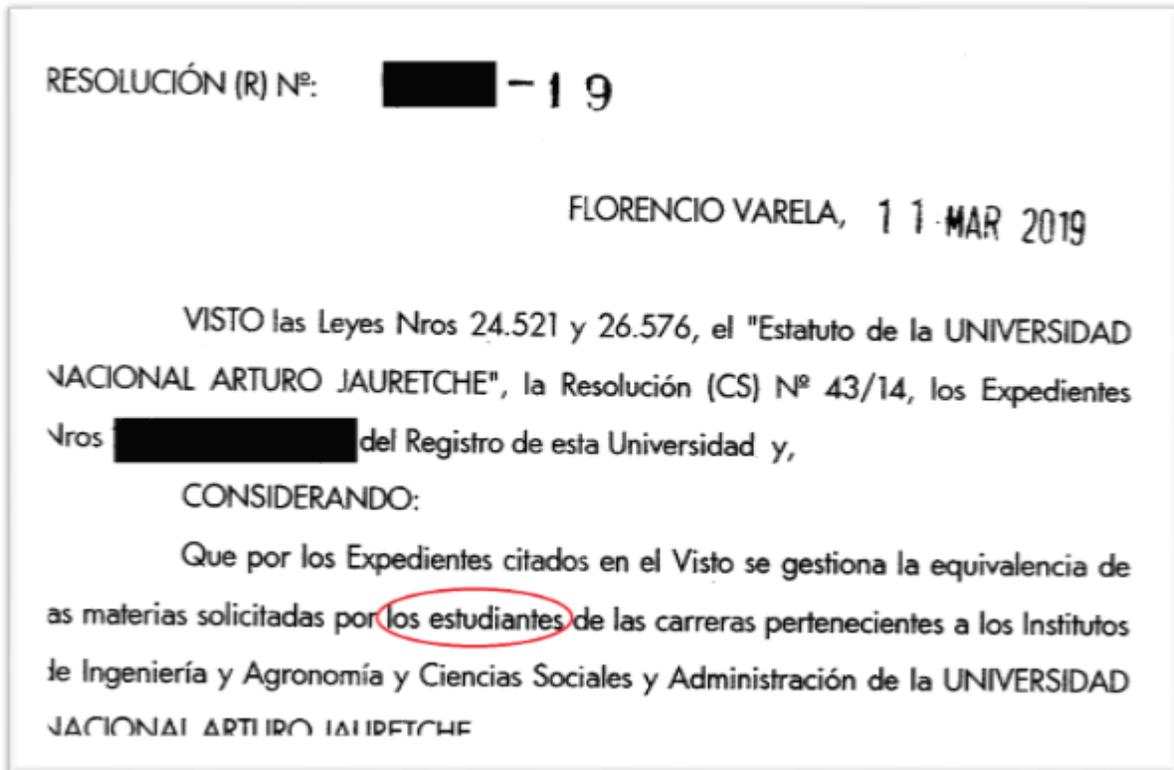
Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

2.4.5. Normativas, reglamentos y resoluciones

Son el conjunto de procedimientos y reglas que se dictan las instituciones a través de sus organismos de gobierno. Para este caso, utilizamos como ejemplo una resolución UNAJ, en donde el artículo determinante masculino vuelve a aparecer tanto en los considerandos (Figura 5) como en el articulado resolutivo (Figura 6).

Figura 5.

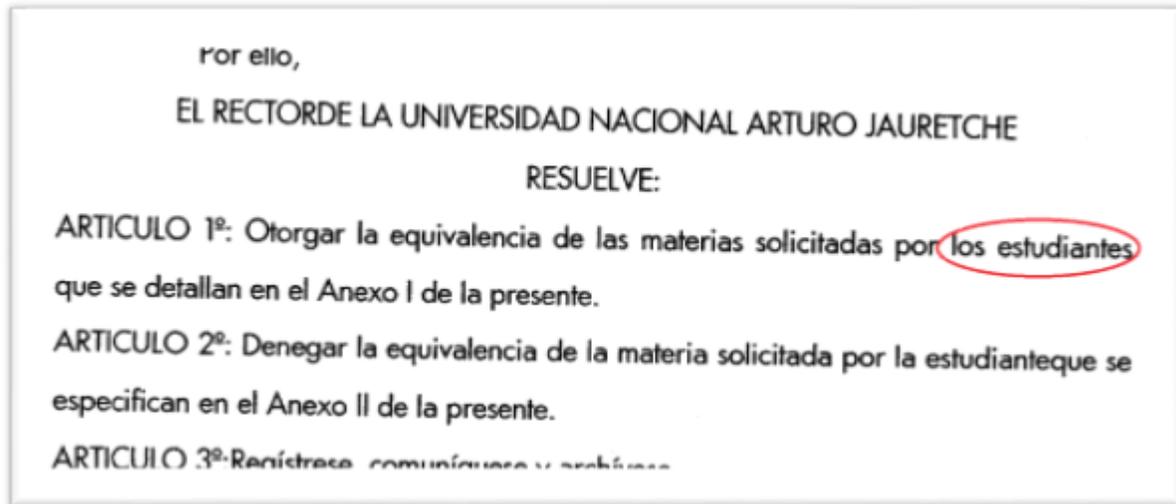
Ejemplo de redacción incorrecta



Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

Figura 6.

Ejemplo de redacción incorrecta



Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

Una alternativa a esta redacción es suprimir el artículo determinativo. Por ejemplo: “se gestiona la equivalencia de las materias solicitadas por estudiantes de las carreras...”.

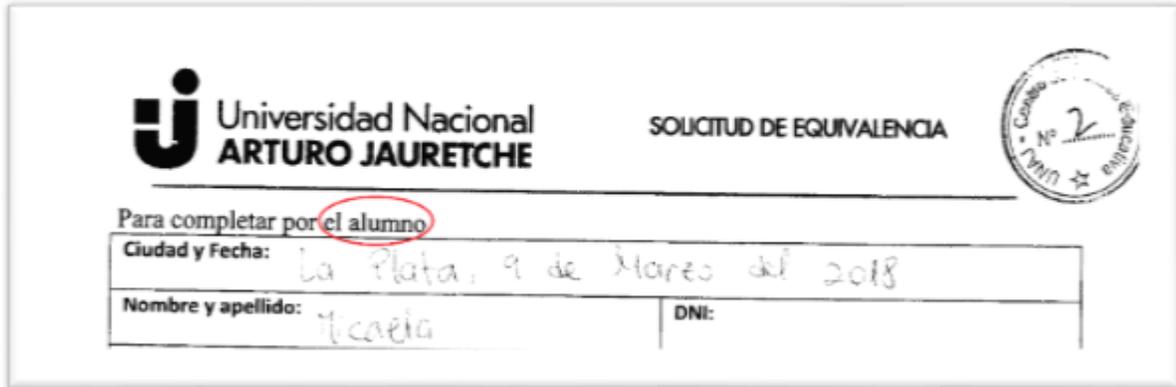
2.4.6. Formulario (impreso o electrónico)

Es un documento elaborado para la recolección de datos en forma estructurada y suele utilizarse para numerosas actividades, entre ellas reclamos, solicitudes, inscripciones, etc.

Los formularios (impresos o *webs*) no escapan a la lógica del sexismo lingüístico. Algunos de ellos presentan el uso del masculino genérico. Alternativamente, otros recurren a formas de expresión binaria –que representan un intento de inclusión, pero que no contemplan la multiplicidad de géneros–. Proponemos, para ambos casos, utilizar expresiones sin marcas de género. Así, por ejemplo, la expresión “el alumno” que aparece en la Figura 7 se puede reemplazar por “la persona solicitante”. En el caso de la figura 8, la expresión “Firma del/ de la alumno/a” puede sustituirse por “Firma de la persona solicitante”.

Figura 7.

Texto con uso incorrecto



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

SOLICITUD DE EQUIVALENCIA

UNAJ - Consejo de Equivalencia
No 2

Para completar por el alumno

Ciudad y Fecha: La Plata, 9 de Marzo del 2018

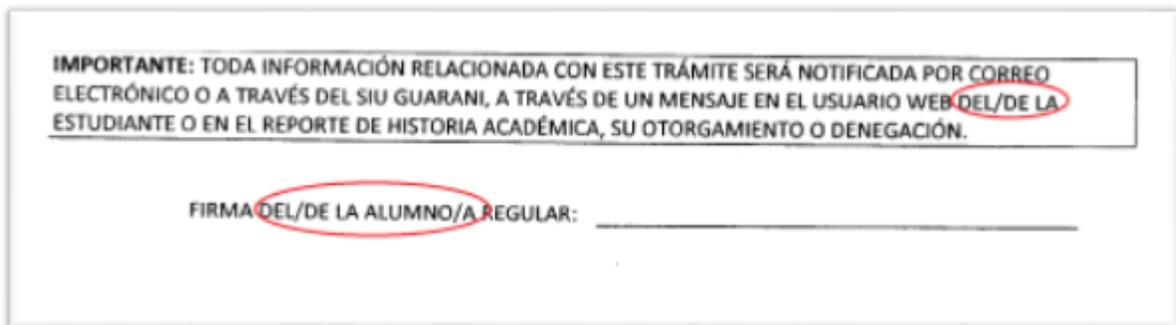
Nombre y apellido: Ticaeta

DNI:

Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

Figura 8.

Texto con usos incorrectos



IMPORTANTE: TODA INFORMACIÓN RELACIONADA CON ESTE TRÁMITE SERÁ NOTIFICADA POR CORREO ELECTRÓNICO O A TRAVÉS DEL SIU GUARANI, A TRAVÉS DE UN MENSAJE EN EL USUARIO WEB DEL/DE LA ESTUDIANTE O EN EL REPORTE DE HISTORIA ACADÉMICA, SU OTORGAMIENTO O DENEGACIÓN.

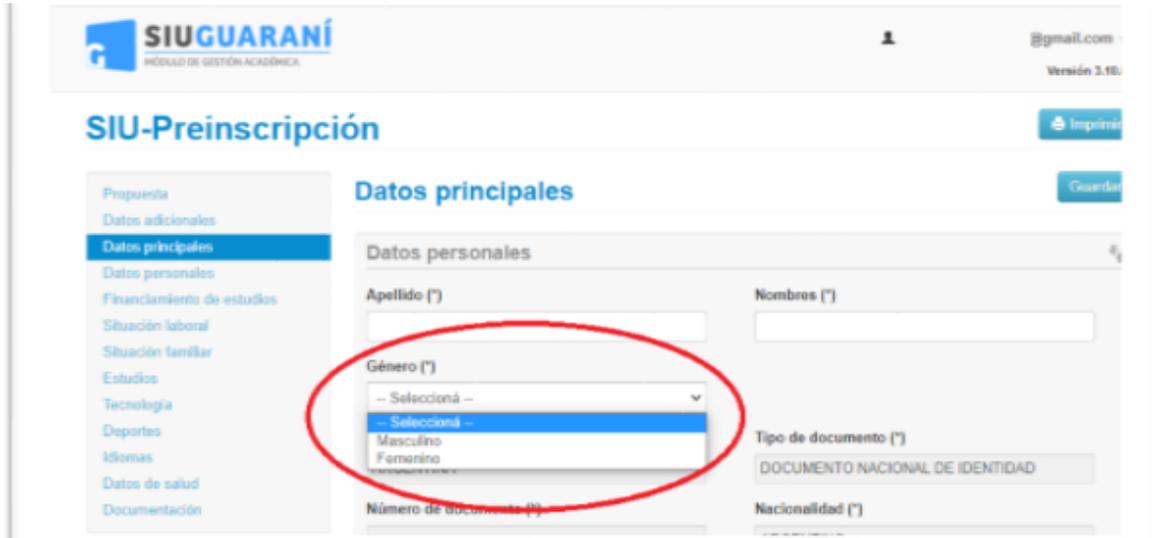
FIRMA DEL/DE LA ALUMNO/A REGULAR: _____

Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

En los ejemplos que se muestran en las figuras 9 y 10, que corresponden al formulario de inscripción de la UNAJ, vuelve a aparecer el binarismo. Sabemos que estos formularios no son diseñados por nuestra universidad y que su revisión constituye actualmente un reclamo conjunto de diversos sectores de la comunidad educativa; sin embargo, es preciso visibilizar esta situación.

Figura 9.

Binarismo en el formulario de inscripción



The image shows a web interface for "SIUGUARANI" (Instituto de Estudios Iniciales) titled "SIU-Preinscripción". The main section is "Datos principales" and contains a "Datos personales" form. A red circle highlights the "Género (*)" dropdown menu, which has the following options: "-- Seleccioná --", "-- Seleccioná --", "Masculino", and "Femenino". Other fields in the form include "Apellido (*)", "Nombres (*)", "Tipo de documento (*)" (DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD), and "Nacionalidad (*)". A "Guardar" button is visible in the top right corner.

Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

Figura 10.

Uso excluyente del masculino: situación familiar



SIUGARANÍ
MÓDULO DE GESTIÓN ACADÉMICA

Versión 3.10.0

SIU-Preinscripción

Imprimir

Guardar

- Propuesta
- Datos adicionales
- Datos principales
- Datos personales
- Financiamiento de estudios
- Situación laboral
- Situación familiar**
- Estudios
- Tecnología
- Deportes
- Idiomas
- Datos de salud
- Documentación

Situación familiar

Situación familiar

Estado civil (*)

-- Seleccioná --

-- Seleccioná --

Soltero

Casado

Separado

Divorciado

Viudo

Cantidad de familiares a cargo (*)

-- Seleccioná --

Datos de tu padre

Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

La Figura 11 se refiere a quienes no deben realizar el Curso de Preparación Universitaria, ya que cumplen con los requisitos para solicitar la excepción. En este caso, en lugar de “exceptuado”, o su desdoblamiento en “exceptuado/a”, se recomienda “solicitud de excepción al Curso de Ingreso”.

Figura 11.

Masculino genérico en solicitud de excepción



Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

A continuación, en la Figura 12, observamos la puerta de entrada al Campus Virtual, los campos de registro para el acceso a sitios con contraseña habitualmente presentan la opción "usuario". Proponemos buscar una opción sin marcas de género.

Figura 12.

Uso del masculino para el acceso a la plataforma

Acceder a la plataforma

Nombre de usuario

Contraseña

Acceder

[¿Olvidó su nombre de usuario o contraseña?](#)

Fuente: Instituto de Estudios Iniciales

Capítulo 3. El ámbito áulico. Sugerencias para el personal docente

Alejandra Almirón

Introducción

Tanto la formación académica de futuros profesionales como la conformación de un espacio de reflexión crítica y de profundización del conocimiento social y cultural son ejes fundacionales en el trabajo de la UNAJ.

El colectivo docente tiene una importante tarea a la hora de pensar la educación vinculada al reconocimiento de la pluralidad de existencias. Por lo tanto, en el trabajo diario pedagógico debe estar presente la intención de visualizar e incluir a grupos históricamente excluidos y negados.

Como ya se viene argumentando en los desarrollos precedentes de esta guía (ver capítulos 1 y 2), en la lengua española, algunos usos lingüísticos que aparentan cierta neutralidad evidencian una desigualdad, ya que priorizan al género masculino e invisibilizan otros géneros. La utilización del plural masculino para referirse a un colectivo heterogéneo deja por fuera a las personas que no nombra y las vuelve, por tanto, invisibles. Reflexionar sobre esta cuestión, nos dará algunas claves para comunicarnos de modo más incluyente dentro del aula. Incorporar un lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros en nuestros modos de hablar y de escribir será una herramienta para desnaturalizar las desigualdades por motivos de género y sexualidades, así como para fomentar que se desarmen las estructuras simbólicas de exclusión existentes.

Por eso este capítulo ofrece algunas sugerencias y herramientas de acompañamiento para el trabajo áulico vinculado con el lenguaje.

Para reflexionar sobre el uso de un lenguaje con perspectiva de géneros dentro de las aulas de la universidad, será importante detenernos en distintos ejes. Por un lado, pensar los contenidos, los materiales y las propuestas que se preparan para las clases y, por otro, poner

el foco en los intercambios que se dan entre las distintas personas que participan del proceso de enseñanza y aprendizaje. Sobre todo será importante detenernos en las intervenciones de docentes, ya que son quienes organizan los intercambios.

1. Planificación de las clases

Es habitual que los docentes preparen diversos materiales para llevar al aula, tales como como presentaciones de Power Point, láminas, textos teóricos, consignas de trabajos, etc.

Es recomendable que antes de comenzar a producir documentos, presentaciones o textos se realice una planificación de la comunicación. En ese sentido, es importante analizar tanto la producción escrita como las imágenes y producciones audiovisuales que la acompañan.

1.1. Textos

Es fundamental que los textos que circulan en el aula expresen la diversidad sexogenérica y contemplen que el estudiantado es heterogéneo. Si bien las propuestas que siguen a continuación están incluidas en el capítulo 1, vale la pena revisarlas:

1.1.1. El sustantivo masculino genérico

El sustantivo excluyente puede sustituirse por otros sustantivos o expresiones sin marca de género o colectivos (ver capítulo 1).

En los trabajos prácticos o exámenes en lugar de consignar:

Alumno:

Profesor:

Proponemos:

Estudiante / Nombre y apellido:

Docente:

En las consignas que confeccionamos en lugar de:

*El responsable del grupo indicará a **los candidatos** su tarea.*

Proponemos:

***La persona** responsable del grupo indicará a **las personas candidatas** su tarea.*

1.1.2. Artículos y pronombres

El artículo determinante (*la, el, los*) es muchas veces omisible o sustituible por las formas *quien* o *quienes*. Asimismo, la forma *todos* es muchas veces sustituible por *cada*. Por último, el artículo *uno*, puede sustituirse por *alguien* o *cualquiera*.

En lugar de:

*a. La charla para **los** ingresantes es el jueves a las 18.*

*b. Los trabajadores de la salud repartirán los insumos entre **todos los integrantes**.*

*c. Cuando **uno** arma un documento debe tener en cuenta la escritura.*

Proponemos:

*a. La charla para **ingresantes** es el jueves a las 18.*

*b. Quienes trabajan en salud repartirán los insumos a **cada integrante**.*

*c. Cuando **alguien** arma un documento debe tener en cuenta la escritura.*

1.1.3. Adverbios

También es recomendable evitar el uso de adverbios con marca de género.

En lugar de:

***Muchos** fueron convocados a participar, pero **pocos** han asistido.*

Proponemos:

*Se convocó a **mucha gente** y **una minoría** ha asistido.*

1.1.4. Barra o estrategia binaria

Otra forma de incluir al género femenino cuando nos referimos a un plural es utilizar la barra o mencionar explícitamente el plural femenino y el plural masculino.

En lugar de:

***Los trabajadores** continúan con la formación permanente.*

Suele utilizarse:

***Las/os trabajadoras/es** continúan con la formación permanente.*

***Los trabajadores y trabajadoras** continúan con la formación permanente.*

En estos casos es recomendable no siempre escribir primero la forma masculina y luego la femenina, ya que puede suponer una relación de jerarquía inexistente. Se propone alternar su orden.

También es importante aclarar que, si bien estos usos reconocen a través del lenguaje a una porción grande de la población históricamente excluida e invisibilizada, como son las mujeres, se encuentran dentro de un paradigma social que deja por fuera otras identidades no binarias que no se sienten reflejadas por ninguna de las dos opciones mencionadas.

1.1.5. Utilización de -@, -x, -e

Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, se han empleado otros modos de enunciar al plural reemplazando la histórica -o por el símbolo -@, la -x, y la -e. Veamos un ejemplo.

En lugar de:

Los primeros en llegar a clase acomodan los bancos.

Proponemos:

L@s primer@s en llegar a clase acomodan los bancos.

Lxs primerxs en llegar a clase acomodan los bancos.

Les primeres en llegar a clase acomodan los bancos.

El uso de estas opciones depende de la elección de la persona que esté escribiendo y, en general, cuentan con distintos grados de aceptación social. El -@ es el menos utilizado ya que, al estar constituido en su grafismo por una *a* y una *o*, se ha considerado que deja por fuera a otras identidades no binarias, del mismo modo que la barra o la estrategia binaria de duplicación. En los últimos años también se ha impugnado parcialmente la -x, ya que, al día de hoy, no puede ser captada por los *softwares* lectores de pantalla para personas con discapacidad visual. En ese sentido, en su expresión escrita, la -e es la opción más aceptada por ser la menos excluyente.

Resulta fundamental que tengamos en cuenta que el masculino genérico es excluyente de las mujeres cis o trans y de otras identidades no binarias. En este sentido, podemos elegir un recurso entre los propuestos en esta guía o buscar formas que nos resulten adecuadas en otras similares, pero es muy importante incorporar alguna estrategia de contemplación de la diversidad desde el lenguaje.

Utilizar una comunicación con perspectiva de géneros, supone un cierto grado de esfuerzo epistémico, no solo en la escritura. A continuación listamos algunas propuestas a tener en cuenta por les docentes:

- Para hacer devoluciones de los trabajos de producción del estudiantado, resulta importante conocer el género autopercebido de les estudiantes, de manera que las marcas de género en la corrección estén en concordancia con la persona a la que nos estamos refiriendo. En el caso de que no se conozca el género autopercebido, las correcciones no deben mostrar marca genérica alguna.
- Ninguna producción o evaluación puede ser rechazada por el uso de parte del estudiantado del llamado "lenguaje inclusivo", independientemente de si quien corrige lo utiliza o no. Por cierto, esta guía es el resultado de un trabajo avalado por el Consejo Superior de la UNAJ, mediante la Resolución N° 086-19.
- El pizarrón es un importante soporte comunicativo, por lo que se recomienda prestar atención a las producciones escritas en la propia clase y evitar el uso del masculino genérico.
- Observar que en la bibliografía de los programas de las materias aparezcan producciones académicas de mujeres y personas del colectivo LGBTTIQ+ para visibilizar el trabajo académico de estos colectivos y evitar el *misgendering*.

1.2. Imágenes-audiovisual

Si bien la producción de imágenes es el tema del capítulo 4, este se centra más en la comunicación institucional. En este quisiéramos ofrecer herramientas para la selección de imágenes que, como docentes, muchas veces incorporamos en las clases. Es importante que mantengamos una coherencia entre el plano escrito y el visual, focalizándonos en que estas imágenes no sean excluyentes de la multiplicidad de las vivencias sexogenéricas. En ese sentido, deberemos tener presente que las imágenes también hablan y transmiten modos y formas hegemónicas de pensar. Es por ello que, al seleccionar recursos visuales, es importante no reproducir estereotipos sociales ni una mirada única sobre las identidades. Para ello, se recomienda, tanto en la elección de fotos como de imágenes en movimiento:

- Representar en las imágenes a las diferentes identidades, vinculadas a diversas actividades, profesiones u oficios, intentando guardar un equilibrio entre la diversidad de géneros.
- No exponer representaciones que muestren a las mujeres subordinadas a los varones o como objetos sexuales o vinculadas exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidados, como se indica en la Ley N ° 26485 de Protección Integral a las Mujeres.
- Evitar que las imágenes de éxito o liderazgo estén vinculadas únicamente a figuras masculinas.
- Evitar roles y estereotipos de género con connotaciones sexistas o heteronormativas.
- Utilizar imágenes que representen a diversos tipos de familias (monoparentales, con dos madres, dos padres, un padre y una madre, etc.).
- Si se utilizan fotografías de personas, es importante representar la diversidad corporal y no solamente exponer cuerpos considerados hegemónicos.
- Representar diversidad de vínculos emocionales y sexuales.
- Hacer hincapié en el tamaño de las imágenes, con equilibrio entre aquellas donde aparecen mujeres u hombres.

- Si se utilizan imágenes audiovisuales, procurar que no sea en la música o en el montaje (la narración) donde aparecen los estereotipos (ver capítulo 4).

2. Intercambios en la clase

La utilización del lenguaje con perspectiva de géneros en el aula es compleja porque implica un proceso de aprendizaje y, más aún, de desaprendizaje de los modos históricamente contruidos para nombrar e interpretar discursivamente el mundo. Dentro del aula, en los intercambios de la clase, este proceso puede resultar aún más complejo, porque la oralidad implica el empleo de estrategias discursivas que deben aplicarse *in situ*, en situaciones muchas veces imprevistas. El uso de la *-x*, *-@* y la barra pierden sentido. En cambio, el recurso de la *-e* y los genéricos no sexistas son los modos más adecuados para la oralidad. El reemplazo de la *-o* del genérico por la *-e* se hace cada vez más familiar, aunque también existe la posibilidad de reemplazar algunas palabras como alumnos por alumnado o estudiantado, profesor por docente, etc. Igualmente, esta última opción traslada el problema al artículo y los adjetivos, ya que las marcas de género y número del sustantivo se utilizan también en estos otros elementos en nuestra lengua para mantener la concordancia. La oralidad tiene una dificultad aún mayor. A diferencia de la escritura, no permite releer, borrar y corregir de un modo en que no queden huellas. En la oralidad siempre tenemos la posibilidad de corregirnos, pero no sin que quede explicitado ese cambio. Esto contiene algunas ventajas y otras desventajas. Por un lado, nos permite poner sobre la mesa las tensiones y visibilizar la necesidad de una transformación. Al mismo tiempo, la fluidez de la oralidad nos demanda prestar mayor atención a la hora de expresarnos y hacer un esfuerzo inicial por modificar algunas prácticas del lenguaje que, si se sostienen en el tiempo, luego se pueden ir incorporando cada vez con menor dificultad.

Cada docente conoce en general a su alumnado, por lo que es importante tener en cuenta el género autopercebido por la persona o las personas implicadas en el proceso de comunicación.

2.1. Recomendaciones para el lenguaje oral

Algunos posibles cambios que pueden realizarse en relación al uso del lenguaje en su forma oral son:

- Utilizar términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias existentes en nuestra lengua para sustituir al plural masculino genérico (ver apartado 1.1.1 de este mismo capítulo o del capítulo 1, donde se desarrollan diversas posibilidades con sus respectivos ejemplos).
- Duplicar el plural masculino genérico por el femenino y el masculino. A diferencia de lo expuesto en el apartado anterior, en la oralidad el uso de la barra pierde sentido, por lo que se tendrá que pronunciar ambos plurales. Por ejemplo, en lugar de:

*Levanten la mano **los estudiantes** que comprendieron la consigna.*

Proponemos:

*Levanten la mano **las y los estudiantes** que comprendieron la consigna.*

Es importante aclarar nuevamente que esta forma de expresarnos incluye a las mujeres históricamente excluidas, pero aún deja por fuera a otras identidades no binarias. Por otro lado, la estrategia de la duplicación suele ser algo repetitiva y entorpece la oralidad. En este sentido, como ya enunciamos, también es

recomendable utilizar los distintos recursos que propone la guía en forma simultánea para darle mayor fluidez a la comunicación. Por ejemplo, en lugar de:

Los alumnos del grupo 1 resuelven el problema y luego lo comparten con todos sus compañeros.

Es posible utilizar:

Las alumnas y los alumnos del grupo 1 resuelven el problema y luego lo comparten con todas y todos sus compañeras y compañeros.

Pero también es posible utilizar otras formas:

Las y los estudiantes del grupo 1 resuelven el problema y luego lo comparten con el resto de la clase.

O bien:

Estudiantes del grupo 1: resuelvan el problema y luego compartan con el resto de la clase.

Les estudiantes del grupo 1 resuelven el problema y luego lo comparten con sus compañeres.

2.2. Prácticas con perspectiva de géneros dentro del aula

Si bien el uso del lenguaje es una herramienta muy útil e importante para visibilizar grupos históricamente excluidos como son las mujeres y otras identidades, sabemos que el hecho de modificar nuestra forma de comunicarnos tiene que estar acompañada de otras prácticas no excluyentes o agravantes.

2.2.1. Prestar atención en las formas del trato, atendiendo la diversidad sexogenérica

Sabemos que el nombre que nos dan al nacer suele estar vinculado con el sexo que nos asignan. Sin embargo, no todas las personas se autoperciben según el sexo asignado en el nacimiento. Dicho de otra manera, el documento nacional de identidad (DNI) o el SIU Guaraní pueden informar un nombre que no es el real. Como docentes, tenemos estrategias para no dispensar un trato inadecuado a esas personas. Cuando conocemos un nuevo grupo, podemos pasar una hoja o abrir una planilla en una nube virtual para que cada quien anote su nombre, apellido, DNI y agregar una columna que consigne "trato de preferencia (artículos y pronombres masculinos/femeninos/no binarios)".

La estrategia aquí ofrecida se enmarca en la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26743), que establece el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y contiene una mención explícita del derecho al trato digno, lo que incluye referirse a su persona usando pronombres y adjetivos que reflejen el género autopercebido, sin necesidad alguna de modificación registral para hacerlo. En este sentido, más allá de estas sugerencias, es necesario no perder de vista el carácter vinculante de la ley. Con otras palabras, tenemos un deber de reconocimiento.

2.2.2. Procurar la equidad en el aula

A la hora de dar la palabra, quienes enseñamos debemos prestar atención a que circule y procurar administrarla de modo equitativo. Así como es importante brindarla a quienes tienen mayores dificultades de comprensión y más necesitan nuestro esfuerzo pedagógico, resulta fundamental procurar una participación equitativa de varones, mujeres y personas LGTBTTIQ+. La palabra pública es un derecho que fue exclusivo de los varones cisheterosexuales blancos durante siglos; la no participación de algunos colectivos responde

a impedimentos ideológicos y no necesariamente personales. Como docentes, tenemos la responsabilidad también de incentivar esa palabra históricamente censurada.

Es importante insistir en que casi todas las personas tenemos comportamientos o valores internalizados que pueden ser muy dañinos. Poder identificarlos nos ayudará a transformarlos.

2.2.3. Evitar ciertos usos o formas de cortesía

Muchas veces, bajo la pretensión bienintencionada de cortesía, se utilizan formas que infantilizan, hacen aparecer a algunas personas como subordinadas a otras o minorizan a través de la asimetría del trato. Por eso se recomienda, por un lado, evitar el uso de diminutivos o metáforas que descalifiquen a las personas (tales como *chiquita, mi amor, corazón, señorita*); y, por otro lado, evitar la referencia a los vínculos personales de una persona para evaluarla positivamente. Por ejemplo: *Vamos a leer el texto de María X, destacada lingüista y esposa de Pedro Y*. En lugar de referirnos a científicos y profesores por su estado civil, es muy importante colocar el foco en su propia trayectoria académica.

2.2.4. Generar un clima democrático y de respeto en el aula

Para que el aula se convierta en un espacio de respeto es imprescindible que la persona que está al frente de la clase no reproduzca ni permita que circulen chistes, burlas o comentarios que promuevan la exclusión de las personas históricamente vulneradas como las mujeres y la diversidad sexogenérica. También será fundamental evitar los estereotipos culturalmente contruidos, tanto en la disciplina y la actividad universitaria. Para esto último, será fundamental:

- No presuponer el binarismo de género, la heterosexualidad y la maternidad obligatoria como normas dentro del aula.
- Respetar el principio de autodeterminación de las identidades y orientaciones sexuales y promover discursos que eviten juzgar o desacreditar a las personas, sin importar su orientación sexual, expresión de género, raza, clase, contextura o características físicas.
- A la hora de asignar tareas a los estudiantes, especialmente en las prácticas profesionales, procurar no reproducir la división sexual del trabajo dominante.
- Poner en discusión el androcentrismo existente en los conocimientos propios de nuestras disciplinas.

En conclusión, sugerimos promover un enfoque que permita visibilizar la diversidad y que cuestione las construcciones sociales para evitar un único modelo legítimo de identidad y profesión.

Capítulo 4. Comunicación institucional y lenguaje audiovisual

Fernanda Carrizo

Introducción

En la comunicación institucional, la política editorial, la prensa escrita, el contenido audiovisual y la elaboración de materiales pedagógicos o de divulgación científica, los recursos del lenguaje son más flexibles que en el lenguaje administrativo (ver capítulo 2).

Las estrategias para reemplazar el masculino genérico que propone el capítulo 1 de esta guía, tales como el uso de sustantivos que pueden aplicarse a personas de diversos géneros, el empleo de expresiones que eluden el masculino genérico, la omisión del artículo determinante y su sustitución por pronombres sin marca de género, por supuesto que son válidas y necesarias para las diversas formas de la comunicación universitaria. Sin embargo, es interesante observar que en el lenguaje audiovisual, radial y gráfico es cada vez más común y legítimo el uso de las formas *-e*, *-x*, *-**.

Además de recomendar una minuciosa lectura del capítulo 1, quisiéramos detenernos en este capítulo sobre ciertos usos de imágenes visuales y audiovisuales, que también forman parte de un discurso que puede incurrir en la invisibilización de la diversidad sexual, la estereotipación de género(s), así como también mostrar la blanquitud, la delgadez y la juventud como las únicas corporalidades válidas.

1. Los medios y la cultura

Los medios de comunicación constituyen un actor social de gran relevancia en la conformación de un sentido común sobre la diferencia racial, sexual, etaria y corporal. Representan un espacio privilegiado de legitimación social y simbólica en el que se imponen jerarquías valorativas y binarizantes de raza (blanquitud/negritud), de género (masculino/femenino; cis/trans), sexuales (heterosexual/gay-lésbico) y de belleza

(juventud/vejez; delgadez/gordura). Estos valores resultan hegemónicos y, al mismo tiempo, sostienen relaciones de dominación y exclusión (Van Dijk, 2009).

En nuestros días, el tipo de comunicación más masiva es la digital. La comunicación digital se caracteriza por ser hipertextual, multimedial e interactiva (Scolari, 2008). Los contenidos digitales hacen confluír el lenguaje, la imagen y el sonido (Lemke en Álvarez y Álvarez, 2012). Además, tienen la particularidad de encontrarse muy a la mano de los públicos, en la medida en que circulan masivamente con gran rapidez.

En este sentido, cuando proyectamos hoy una comunicación institucional no excluyente, es importante que tengamos en cuenta no solo los textos escritos, sino también los componentes visuales o sonoros que forman parte de los contenidos. Es necesario procurar que efectivamente esas imágenes y sonidos logren desafiar los ideales de masculinidad, delgadez, juventud, blanquitud y cisheterosexualidad.

Si observamos la publicidad, las mujeres son presentadas allí como objetos sexuales o vinculadas exclusivamente al mal llamado "cuidado personal" y las tareas domésticas. Los varones son los profesionales, manejan autos y se relajan en el sillón. Salvo en contados casos, en las publicidades, directamente no aparecen personas gordas, ancianas, negras, travestis o trans ni de pueblos originarios o de población rural.

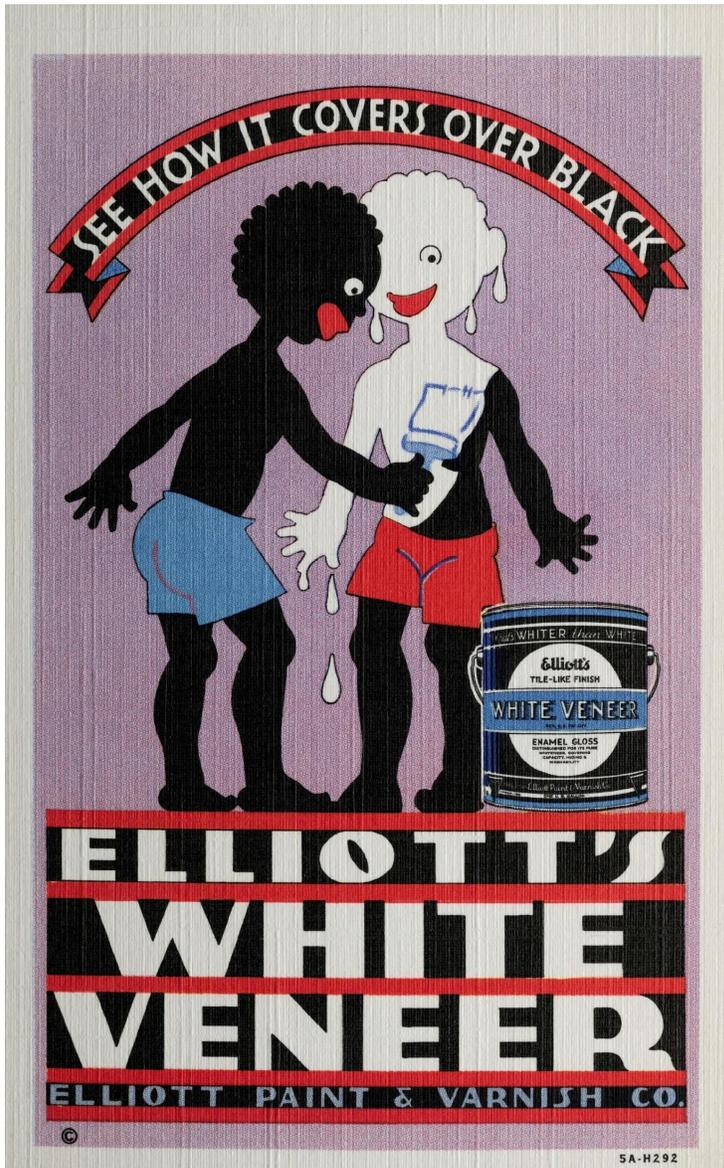
La publicidad se nos ofrece entonces como contraejemplo de una comunicación con imágenes que incorpore una verdadera perspectiva de géneros.

2. La publicidad en la historia

Muchas veces el sentido común nos lleva a profesar que la publicidad se ha vuelto menos excluyente con el tiempo. Sin embargo, ¿es esto cierto? Observemos un ejemplo:

Figura 13.

Reproducción de pintura de Elliott White Veneer (cca. 1930)



Fuente: Lake County Museum/Corbis

Esta es una publicidad racista norteamericana de la década de 1930. La frase “mirá cómo cubre (a) el negro” y la imagen de un niño pintando de blanco a otro busca publicitar una pintura de buena calidad. Evidentemente, la comunicación produce una metonimia entre, por un lado, una superficie hostil que es necesario ocultar y, por el otro, la piel oscura.

Esta publicidad puede resultarnos sumamente impugnada y extraña. Sin embargo, mucho

más cerca en el tiempo, en 2017, una conocida marca de productos de belleza realizó una publicidad de características similares. Se observaba en ella a una mujer negra que, tras lavar su piel con el jabón de esta marca, se convertía en blanca. La imagen reforzaba con características positivas (la limpieza) lo blanco por sobre lo negro (presentado como sucio). La empresa tuvo que disculparse ante las críticas del público en redes sociales.

3. La violencia y los estereotipos de género en las publicidades

En nuestro país existe un marco legal que penaliza las prácticas sexistas y los discursos discriminatorios con base en la sexualidad dentro del ámbito de los medios de comunicación. En 2009, se describe la violencia mediática como:

aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres (Ley N° 26485).

La ley se refiere a cómo son mostradas (o invisibilizadas) las mujeres en las publicidades. Los protocolos de reglamentación de la ley, como el protocolo de la UNAJ, interpretan la *violencia de género* en un sentido más amplio que aquella ejercida contra las mujeres. Entienden que esta violencia es toda aquella que tiene por fundamento la misoginia y la homo, lesbo y transfobia.

Por lo general, en la publicidad, las personas de la diversidad son invisibilizadas, mientras que las mujeres aparecen como objetos sexuales o amas de casa, cuyos deseos se reducen a desinfectar el hogar y cuidar a sus hijos.

Detengámonos por un momento en algunos ejemplos de cómo, desde las publicidades, muchas veces, se fomenta la violencia sexual hacia las mujeres.

Presentamos aquí una publicidad gráfica lanzada por una cadena de supermercados en 2007. Su eslogan reza "Hay una nueva forma de ir de compras". Allí se observa una serie de mujeres que, desde 1500 hasta la actualidad, realizan la tarea de la provisión doméstica de alimentos.

Figura 14.

Publicidad de mujeres comprando (2007)



Fuente: Facebook

Esta imagen refuerza el ideal de que la provisión de alimentos constituye una actividad “eterna” o “naturalmente” asignada a las mujeres. Lo único que ha cambiado ahora es la posibilidad de realizar la adquisición de modo remoto. Al presentarse como eterno y natural, el estereotipo se vuelve también normalizador, perpetuando una división sexual del trabajo social.

En 2014 salió a la luz una campaña gráfica y audiovisual sexista de una marca de cerveza. La publicidad bromeaba sobre diversas prácticas de acoso y maltrato a las mujeres y aludía a un argumento esencialista: “no lo puedo evitar”, “está en mi naturaleza”. Desconocía así el marco legal que protege a las mujeres de una vida libre de acosos, naturalizados históricamente. Veamos una de las imágenes de la campaña:

Figura 15.

Publicidad #Perdón



Fuente: *Página12*

Se trata de una forma de violencia simbólica que no pasó inadvertida a las feministas. Ellas denunciaron a la empresa y la campaña tuvo que ser cancelada.

En 2016 una marca de gaseosas vistió la ciudad con carteles en los que se veía solo la “cola” de una mujer joven, blanca y delgada. Se aprovechaba así –mediante un juego intertextual– la sinonimia entre la palabra que designa una parte del cuerpo y la del tipo de gaseosa, a los meros efectos de llamar la atención del público. Sin dudas este tipo de anuncios, como sostuvo entonces Mariana Carbajal (2016), “refuerzan el estereotipo de belleza femenina (...) y de esa forma, además, incurren en violencia simbólica y mediática hacia las mujeres”.

En 2018 otra eminente cadena de supermercados dio a conocer una publicidad gráfica con la que promocionaba juguetes por el Día del Niño. Se ofrecía allí la representación de un varón que llevaba un casco de corredor de carreras de autos y la leyenda “con C de campeón”. A su lado, a la derecha, se representaba a una niña jugando con utensilios de

cocina, junto a la leyenda "con C de cocinera". En la imagen de la izquierda predominaba el color azul; en la derecha, el rosa, dos colores que históricamente han servido a la normalización de conductas genéricamente binarizadas. Las dos imágenes no solo reproducen el estereotipo de una división sexual del trabajo evidentemente desfavorable a las mujeres (en la medida en que para ellas no está prevista su libertad de elección), sino que también orienta el consumo de juguetes. Estos juguetes informan el desarrollo de capacidades genérica y binariamente distribuidas, desde la infancia.

Por supuesto se trata aquí de contraejemplos, pero que nos permiten imaginar una representación menos excluyente o normativa. Por caso, nuestra universidad ha realizado actividades del Día de la Niñez para la comunidad varedense. Podríamos imaginar futuras invitaciones a actividades similares que reproduzcan imágenes con niños que expresen la pluralidad de existencias físicas, jugando a diversos juegos miméticos vinculados a la vida doméstica y profesional sin importar su género, raza o clase. Por su parte, para evitar el genérico masculino (Día del Niño), se podría escoger alguna de las estrategias ofrecidas por el capítulo 1, por ejemplo, el reemplazo de sustantivos masculinos y femeninos por un sustantivo colectivo. En lugar de "Día del Niño", proponemos "Día de la Niñez" o "Día de las Infancias".

4. Las campañas institucionales

Las instituciones públicas dependientes del Estado realizan también campañas de distinta índole. Por lo general estas campañas tienen por fin sensibilizar a la ciudadanía sobre distintas temáticas y, en sociedades democráticas, se espera que no reproduzcan estereotipos que sirvan de fundamento a la exclusión ni que tampoco invisibilicen la subalternidad.

Existen campañas muy exitosas de sensibilización en temáticas de género. Sirva de ejemplo la propuesta #CienciaSinMachismo #UniversidadSinMachismo, realizada en 2017 por el

Centro Nacional Patagónico del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. La estrategia de las patagónicas se replicó luego en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA (2019) y en la Universidad Nacional de Córdoba (2020). Veamos:

Figura 16.

Campaña CENPAT/CONICET A (2017)



Fuente: Facebook.com/TrabajadorasCyU

Figura 17.

CENPAT/CONICET B (2017)

A las trabajadoras de ciencia y universidad nos andan diciendo...

"No, no, no... VOS traé el café"

Director a becaria doctoral.

#CienciaSinMachismo
#UniversidadSinMachismo

 @TrabajadorasCyU

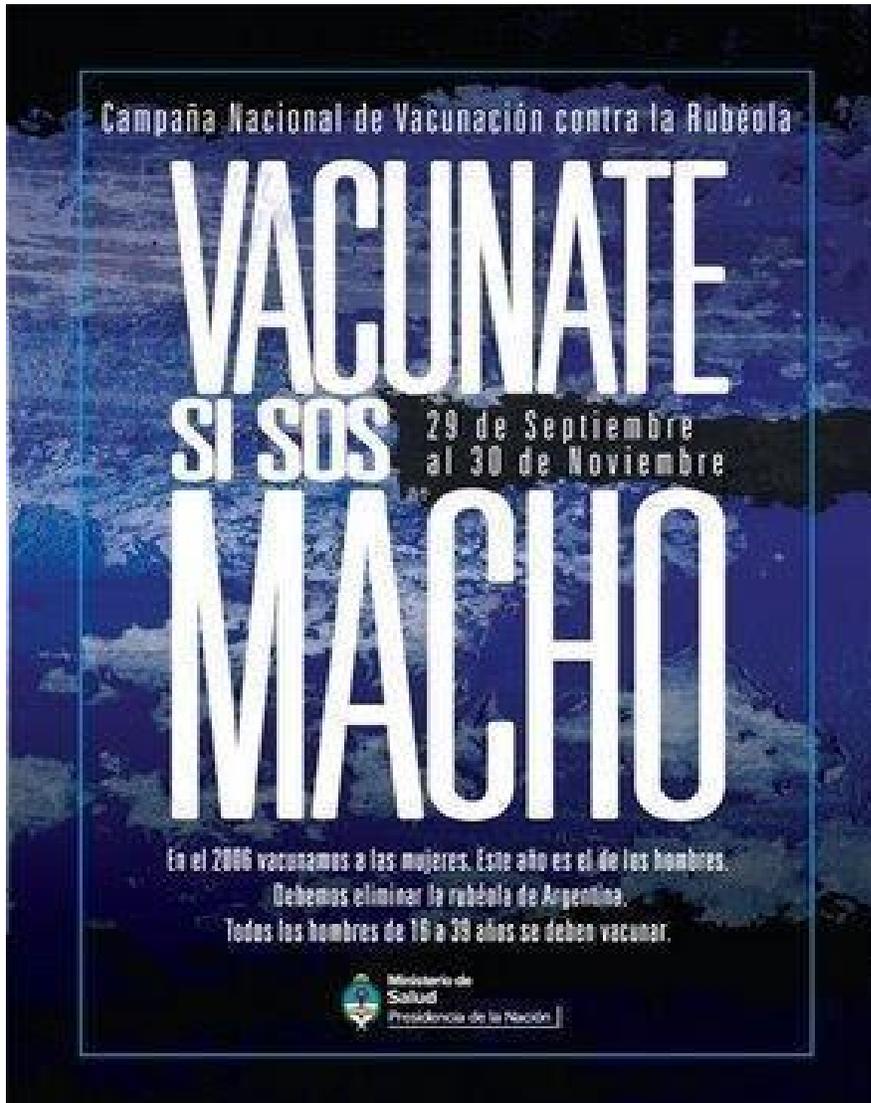
Fuente: [Facebook.com/TrabajadorasCyU](https://www.facebook.com/TrabajadorasCyU)

Estos afiches se basan en una encuesta realizada a académicas, docentes y científicas a propósito de agresiones recibidas en la universidad por parte de colegas, profesores, tutores y jefes de cátedra. La estrategia comunicativa se orientó a visibilizar ciertas prácticas de acoso sexual, violencia verbal y abuso de poder que sufrimos mujeres, lesbianas y personas trans o no binarias día a día en la universidad con el objetivo de desnaturalizarlas y promover una reflexión pública.

Ahora bien, las instituciones tienen una responsabilidad en torno a las problemáticas de género que no se reduce a la sensibilización, sino también a la observación permanente de la perspectiva de géneros a la hora de comunicar. Observemos un caso de ausencia de esta perspectiva:

Figura 18.

Campana contra la rubeola (2008)



Fuente: *Página/12*

En esta campaña de vacunación contra la rubéola (2009), el texto “Vacunate si sos macho” reproduce un estereotipo de género, que asocia el coraje (afecto positivo) con la masculinidad hegemónica.

¿Cómo podría ser una campaña sobre vacunación –de tanta actualidad en 2021– con perspectiva de géneros? Veamos un ejemplo de una imagen de campaña de vacunación con perspectiva de géneros:

Figura 19.

Campaña contra la COVID-19 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2021)



CENTRO DE ACCESO A LA JUSTICIA

BUENOS AIRES VACUNATE

Plan provincial público, gratuito y optativo contra COVID-19

Toda la información sobre la vacunación contra el coronavirus en la provincia de Buenos Aires está en:
www.vacunatpba.gba.gov.ar

¿Quiénes se vacunan?

-  Mayores de 60 años
-  Mayores de 18 años con enfermedades preexistentes
-  Personal de salud
-  Personal de educación
-  Personal de seguridad

¿Cómo? Sacando turno en la web o descargando la APP Vacunate PBA

¿Dónde? En el **centro de vacunación** de tu municipio que te indique la página o la aplicación Vacunate PBA

Vacunate contra el coronavirus

 GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Argentina

Fuente: Argentina.gob.ar

Esta campaña reciente, lanzada por el gobierno de la Provincia de Buenos Aires, se realizó con evidente atención a un lenguaje visual y escrito no excluyente. Como se puede leer, se evita echar mano del masculino genérico para referir a las distintas poblaciones que tienen prioridad para recibir las primeras dosis de la vacuna contra la COVID-19. Invirtiendo la

clásica división sexual del trabajo sanitarista, la campaña representa a una mujer como médica y a un varón como enfermero. Podríamos recomendar para futuras ediciones que los íconos procuren no reproducir una perspectiva binaria y blanca de representación de la población.

5. Comunicaciones no excluyentes y con perspectiva de géneros

Un recurso importante para comunicar de modo no excluyente y con perspectiva de géneros es conocer el marco legal de protección de mujeres y personas LGBTTIQ+ en la Argentina: Ley N° 26.150/06 de Educación Sexual Integral (ESI); la Ley N° 26.485/09 de Protección Integral a las Mujeres; la Ley N° 26.618/10 de Matrimonio Igualitario; la Ley N° 26.743/12 de Identidad de Género, la Ley N° 27.449/19 conocida como "Ley Micaela", Ley N° 27.452/18 o Brisa, de "Régimen de reparación económica para las niñas, niños y adolescentes". Por último la Ley Provincial N° 14.783/15 o Diana Sacayán, de cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgéneros, hoy actualizada a nivel nacional por el Decreto N° 721/2020.

El carácter público de la comunicación y su injerencia a nivel masivo requiere de la formación en una perspectiva de géneros por parte de las personas a cargo. Resulta fundamental que las personas que llevan adelante la comunicación universitaria se encuentren entre las primeras en recibir el curso obligatorio sobre Ley Micaela que hoy imparten todas las universidades públicas.

Asimismo, se recomienda fuertemente atender a los siguientes puntos a la hora de la representación (audio)visual:

- Presentar a las personas en papeles diferentes de los tradicionalmente entendidos como "propios" del sexo asignado al nacer.
- Visibilizar la diversidad de géneros.

- Revelar los logros de las mujeres y personas LGTBTTIQ+ en espacios tradicionalmente masculinizados o tradicionalmente poblados por personas cis.
- Mostrar la diversidad física de las personas.
- No usar el cuerpo de las mujeres y otras identidades (como niñas y jóvenes) como objeto de consumo.
- Tener presente que las imágenes pueden no estereotipar a primera vista y, sin embargo, acompañadas de determinada musicalización, iluminación o encuadre, sí hacerlo (Porras y Molina, s. f., p. 77).

A propósito de esta última recomendación y, a modo de ejemplo, imaginemos una campaña audiovisual de la universidad que promueva alguna carrera de ingeniería (tradicionalmente una rama masculinizada de la educación y del empleo). La campaña puede poner atención en mostrar a personas de identidades sexogénéricas muy diversas (tanto masculinas como femeninas o no binarias) estudiando y comprometidas con el desarrollo de la industria nacional. Sin embargo, en el montaje hay diversas cuestiones que atender: los encuadres, la iluminación, las letras de las canciones o la carga simbólica de determinados sonidos. Imaginemos que este montaje de promoción de una carrera de ingeniería narra el pasaje de la universidad al mundo profesional y en él aparecen solo varones. O, imaginemos también, que las imágenes van acompañadas de una canción que versa sobre “los muchachos ingenieros”. Sin dudas una campaña tal estaría indicando una cierta inadecuación entre la ingeniería y la existencia femenina, lésbica, trans o no binaria.

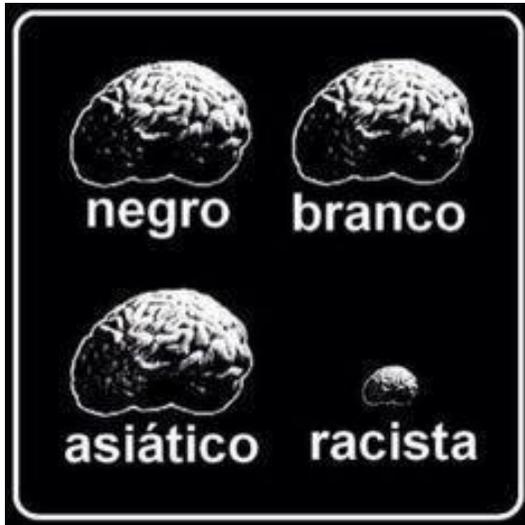
6. Algunos ejemplos de comunicaciones con perspectiva de géneros

No solo en el orden de las instituciones públicas, también dentro del ámbito privado del mercado es cada vez más extendido un uso no excluyente y con perspectiva de géneros de la comunicación. Se trata de discursos no discriminatorios que evitan reproducir prejuicios

y estereotipos. Veamos algunos ejemplos:

Figura 20.

Acción #Antirracismo (2019)



Fuente: Twitter

Esta pieza gráfica antirracista fue realizada por la red social Twitter en una clara ironía sobre los discursos pseudocientíficos que, desde el siglo XVIII en adelante, ofrecen justificaciones biológicas para la exclusión y la explotación social.

También muchos medios de comunicación financiados por sectores privados han hecho un giro hacia la comunicación con perspectiva de géneros. El periódico *Página/12*, cuya tirada es de las más relevantes de la Argentina, incluyó en 1998 un suplemento dedicado a cuestiones relativas al feminismo (*Las 12*) y otro, hace ya más de una década, a la diversidad en general (*Soy*).

Figura 21.

Fotografía del grupo Inmensidades



Fuente: *Página/12*

Esta fotografía se incluyó en una nota realizada por Flor Monfort para el suplemento *Las 12* (2018). La periodista pone en agenda mediante la nota y la fotografía la identidad gorda y, así, contribuye a desarmar prejuicios y estereotipos sobre los cuerpos supuestamente bellos, agradables o “normales”.

En la agencia de noticias TELAM, en 2020, Diana López Gijsbert publicó la nota “Una mujer travesti trans obtuvo un doctorado en una universidad pública”, que ofrece un ejemplo interesante de buena práctica comunicativa. El artículo relata los contenidos de la tesis de doctorado en Comunicación Social, realizada por Claudia Vásquez Haro, abocada al estudio del colectivo trans al que pertenece. De esta manera, la comunicación pública visibiliza el problema del acceso a estudios superiores por parte del colectivo trans y, al mismo tiempo, promueve indirectamente su legítima incorporación.

Figura 22.

Fotografía de Claudia Vásquez Haro



Fuente: Télam

Anexo

**Hacia una universidad plurilingüe:
perspectivas para la ampliación de derechos lingüísticos**

Libertad Fructuoso

1. Políticas y politicidades lingüísticas en Argentina

En materia de lenguas, desde 1994, con la reforma de la Constitución Nacional y la incorporación de los derechos de los pueblos indígenas (artículo 75, inciso 17), la Argentina se abre a una etapa de reconocimiento de su carácter plurilingüe. Recién en 2006, con la Ley N° 26.206 de Educación Nacional, comienza a materializarse una transformación institucional de la educación en pos de reconocer derechos de identidad, de salud integral, derechos educativos y lingüísticos. Junto a otras siete modalidades de enseñanza, esta ley incorpora la modalidad de educación intercultural bilingüe (EIB) y se complementa con otras reglamentaciones de reconocimiento de la diversidad, como las leyes nacionales N° 26743/12 de Identidad de Género, la N° 26618/10 de Matrimonio Igualitario, la N° 26378/08 sobre discapacidad y la N° 25871/04 de Migraciones; una batería legislativa que actualiza y renueva una centenaria constitución. Recientemente se unen a estas leyes que amplían y democratizan el acceso a derechos, la sanción de la Ley N° 27499/17 de "Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado", conocida como "Ley Micaela", el cupo laboral trans (Decreto N° 721/20), y la Ley N° 27610/20 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo, entre otras. En este contexto político con posibilidades históricas nos referimos a los derechos lingüísticos (DD. LL.).

Los derechos lingüísticos ponen un piso a los derechos educativos y de identidad, pero además habilitan discursividades políticas (sustentadas en luchas y movilizaciones sociales preexistentes) que acortan las distancias entre lo decible y lo pensable, materia de disputa para el poder estatuido. En este contexto, la universidad se repiensa dentro de un marco

plurilingüe, resultado de la presencia de repertorios lingüísticos no homogéneos. Es importante notar que nuestras aulas conjugan lenguas migrantes, lenguas históricamente ligadas a la discapacidad (aún desprovistas de un enfoque de segundas lenguas, como el caso de la lengua de señas argentina), de lenguas indígenas, repertorios del llamado "lenguaje inclusivo", consideradas desde su origen como homogéneas.

En este capítulo propondremos algunas líneas e interrogantes para pensar los derechos lingüísticos en relación con las lenguas minorizadas, además de algunos fundamentos para visibilizar dichas lenguas en la universidad y nuevos marcos para pensar el plurilingüismo.

2. Las políticas lingüísticas en la Argentina

Para entender el contexto general de esta compleja situación sociolingüística en la Argentina y explicar el estatus lingüístico de las lenguas extranjeras, indígenas y de migración, es necesario referirse, por un lado, a la historia de los Estados nacionales en Latinoamérica y, por otro, a políticas de desregulación y de retirada de la injerencia estatal de la década de 1990.

En el caso de la Argentina, la conformación del Estado nacional se dio a partir del exterminio y la expropiación de tierras de los pueblos indígenas. Acompañado de un proceso progresivo de homogeneización lingüística a principios del siglo XX, se cimentó el proyecto político y pedagógico del Estado a través de las escuelas que borraban las marcas de las lenguas migrantes. La enseñanza de lenguas extranjeras estaba destinada solamente a una élite con una función social diferenciadora. Paralelamente, en la escuela (y la Academia) se consolidaba la exclusión de las comunidades indígenas a partir de distintos mecanismos: la invisibilización de las comunidades y la construcción estereotípica de pueblos indígenas (caracterizados como comunidades del pasado, como poblaciones rurales) en el discurso escolar y académico.

A fines del siglo XX, en un lapso que va desde 1994 hasta 1999, podemos empezar a hablar del pasaje de un Estado monolingüe a uno plurilingüe. Estos avances en las políticas de reconocimiento de lenguas originarias y de la incorporación de derechos indígenas a las reformas constitucionales latinoamericanas se dan luego de la caída de los regímenes dictatoriales en la región, como en Bolivia, Brasil y Paraguay. Sin embargo, hay que destacar que esta ampliación de derechos debe contextualizarse en el marco de las reformas de la década de 1990, ya que esta etapa también estuvo signada por la apertura, desregulación de mercados y la retirada de la injerencia estatal en la provisión de servicios y coberturas sociales básicas que perjudicó aún más a las comunidades indígenas.

Las políticas lingüísticas de este período consisten en una serie de leyes y reformas de distinto alcance y aplicación y se refieren a lenguas originarias y extranjeras: por un lado, se da el reconocimiento de los DD. LL. de pueblos originarios (artículo 75, inciso 17), pero, por otro, se establece la obligatoriedad de la enseñanza de lenguas extranjeras en los currículos (Consejo Federal de Cultura y Educación, 1997) que ubica al inglés como lengua privilegiada "por su valor instrumental".

Recién en la década siguiente, cuando se sancionó la Ley de Migraciones (que derogó el decreto conocido como "Ley Videla" –restrictivo no solo al ingreso de migrantes, sino también al reconocimiento de sus derechos–) y con la Ley de Educación Nacional (LEN) de 2006, se dio lugar a la implementación de la EIB (2008), modalidad que viene a garantizar el cumplimiento del artículo 75, inciso 17 de 1994. Sin embargo, ambas leyes convivieron con documentos oficiales que contenían pocas especificaciones sobre su implementación y que dependían entonces de quien las aplicase.

3. ¿Qué tipo de enfoque garantizan los derechos lingüísticos y la perspectiva de las lenguas minoritarias/minorizadas?

Frente a las políticas lingüísticas, el enfoque de los DD. LL. se ubica del lado de los hablantes y no del Estado o de las instituciones que regulan la legislación. Los DD. LL. constituyen una parte de los derechos humanos fundamentales (individuales y colectivos). Como derechos individuales, se relacionan con la posibilidad de cada persona de usar su lengua tanto en el ámbito privado como en el público (educarse en su lengua, usarla en ámbitos oficiales, entre otros) y, como derechos colectivos, se asocian con el derecho de una comunidad a mantener su identidad.

Algunas definiciones sobre los DD. LL. se delinearon en la Declaración Universal de Derechos Lingüísticos, aprobada en 1996 por una asamblea patrocinada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En la Argentina, aparecen en normativas que abarcan diversas áreas de aplicación: la educación, la cultura, la salud, los medios de comunicación. Así, encontramos ciertas prescripciones sobre lenguas minorizadas en constituciones, leyes nacionales, leyes provinciales, resoluciones ministeriales y otras normativas que se abocan a los DD. LL. de discapacidad, de los pueblos indígenas y de las identidades de género.

Una cuestión importante para destacar es que identificamos las lenguas minorizadas como aquellas que no son necesariamente minoritarias, es decir que su categorización no depende exclusivamente de la cantidad de hablantes. Su minorización está ligada a un determinado grado de estandarización, que depende de una serie de factores: la existencia de diccionarios que las glosen, la enseñanza formal de su gramática, su transcripción escrita, su grado de institucionalización. Pero, sobre todo, el proceso de minorización se vincula con un estatus "bajo" o de poca tradición escolar. Por eso el abordaje de las lenguas originarias indígenas y no indígenas, la lengua de señas argentina y el lenguaje inclusivo (LI) son clave en los ámbitos académicos. Por un lado, su presencia activa ampliará el capital lingüístico, los saberes territoriales; habilitará enfoques nuevos que hasta ahora estaban excluidos a nivel pedagógico y curricular, a la vez que a nivel intracomunitario; su visibilización empoderará a las distintas comunidades que hoy están en la universidad, pero

aún no gozan de la total libertad en el manejo de la palabra, porque sus lenguas se encuentran minorizadas. También puede ser una vía de acceso para aquellas comunidades que aún no están presentes en el ámbito universitario.

4. La aparición del llamado lenguaje inclusivo en la agenda mediática y en la Academia

La relación entre lo decible y lo no decible se manifiesta en la interacción, en prácticas culturales que ponen en juego relaciones de poder. El llamado LI surge contra los modos de nombrar propios de una sociedad patriarcal para visibilizar la voz femenina y las de otras identidades sexogenéricas no hegemónicas. Sin embargo, el LI no significa lo mismo para los diversos actores sociales, es decir, para el discurso feminista, para los jóvenes, para los medios, para las empresas, para las universidades. Mientras que para algunos agentes se trata de un modo de hablar de los jóvenes, para otros es una bandera política que va ganando legitimidad con evidencias palpables.

Es importante decir que a partir de la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género que la comunidad LGBTTIQ+ empieza a tener registros numéricos oficiales más contundentes y datos estadísticos sobre su propia magnitud. Esta información constituye un eslabón clave para una organización y visibilización de la comunidad de manera más efectiva. Así, aquello que se enunciaba como minoritario, empieza a tomar su verdadera dimensión.

Si bien existe un sesgo mediático en el tratamiento del tema del LI, ligado a si se debe utilizar o no, en la práctica, el LI ya es materia de prácticas comunicativas cotidianas, del ámbito público, protocolos médicos, ginecológicos, entrevistas laborales, guías de buenos usos, etc.

Justamente uno de los problemas del LI que planteamos aquí es que concebimos las lenguas usualmente como ligadas a un Estado nación y no a la identidad, como sucede con la

feminista o la LGBTTIQ+. Como tales, a las lenguas minorizadas se les suele cuestionar sus dificultades para darse en el discurso escrito, su poca estandarización, sus conflictos con las instituciones más normativistas como la escuela, los manuales de estilo o las instituciones de regularización lingüística. La escritura es el filtro de la alta cultura, la que impone un poder. Por eso, para pensar en el LI, es necesario considerar la noción de ideología sociolingüística, pues no nos referimos a un fenómeno llano u homogéneo: la ideología es discurso, pero también es práctica o *habitus* (modos de obrar, pensar y sentir asociados a la posición social [Bourdieu, 1985]) y ejercicio del poder decir (ideología determinada por el poder). De este modo de ser percepción, conciencia y práctica ideológica es que nace la importancia de hablar de modo no excluyente y repensar las formas en que nos nombramos quienes participamos de la vida universitaria.

5. El lenguaje inclusivo como ventana para el acceso a más derechos lingüísticos

Una de las cuestiones preponderantes en cuanto al uso del LI se ligaba a que este debate mediático daba por sentado que los medios masivos de comunicación requerían “aprobación de la Academia” para su uso. ¿Por qué atraía y resultaba tan polémico este debate? El impacto del LI en los medios radicaba, después de todo, en la hegemonía de un normativismo eurocéntrico proveniente de la RAE. ¿De pronto hablábamos solo con palabras del diccionario?

En el ámbito de las universidades, la discusión cobró forma a través de diversas instituciones, charlas, conversatorios, jornadas, congresos. La importancia del uso del LI, con sus detractores y defensores, quedó instalada. Así pues, el debate mediático por un LI fue instalando otras discusiones referidas a interacción, turnos de habla y a comunicación equitativa o inclusiva, en un sentido más amplio, en toda la comunidad académica.

6. Personas con discapacidad y derechos lingüísticos

Ante todo, es necesario señalar que entendemos la situación de las personas con discapacidad a partir de las variables de desigualdad social y diversidad cultural. Es decir que no comprendemos el modelo social de la discapacidad a partir de una cualidad del sujeto como deficiencia, sino como resultante de las interacciones de las que participa. En definitiva, la discapacidad es una categoría social y política producida por las interrelaciones de las estructuras económicas, sociales y culturales –a través de discursos y prácticas– con la alteridad deficiente (Skliar, 2002). Por eso desde la universidad debemos repensar los discursos, los dispositivos y las prácticas que tienden a reproducir estas categorías. En este sentido, es importante referirse adecuadamente: nombrar a la persona que tiene una discapacidad (cuya condición puede modificarse en muchos casos) para garantizar el acceso a derechos, pero sin que la adjetivación “discapacitado/a/e” se vuelva constitutiva. Asimismo, es necesario evitar el uso de eufemismos “personas con capacidades especiales” y revisar el uso de metáforas, por ejemplo, de la visión ligadas al entendimiento (“¿Vieron?” como sinónimo de “¿Entendieron?”) o de la “ceguera” como “terquedad”. Respecto a la población de mujeres con discapacidad, hay que destacar la múltiple discriminación de un grupo social sobre el que operan dos ejes de discriminación clave: el género y la discapacidad. De esta forma, la discriminación se puede agravar si se yuxtaponen otras variables de exclusión social tales como la etnia, orientación sexual, identidad sexual, situación socioeconómica o religión. Por eso, teniendo en cuenta un enfoque interseccional, en ocasiones, es necesario explicitar que se trata de una mujer o mujer trans con discapacidad para visibilizar la opresión, dominación o discriminación que sufre.

A continuación, presentamos un cuadro con recomendaciones de uso:

En lugar de	Recomendamos
-------------	--------------

Discapacitada/o	Persona/mujer/mujer trans con discapacidad
Persona con necesidades especiales	Persona con discapacidad
Minusválido/a	
Sordomudo/a	Persona sorda o con discapacidad auditiva
No vidente	Persona ciega o con discapacidad visual
Loco/a	Persona con discapacidad psicosocial

7. Personas migrantes y pueblos indígenas

La Argentina es un país plurilingüe en donde, además del castellano, se hablan lenguas indígenas y migrantes con diferentes grados de vitalidad sociolingüística. Esta situación se presenta de un modo variado: a través de lenguas usadas en la vida cotidiana y no en ámbitos públicos, con lenguas que toman prestados términos de otras lenguas, bilingüismos, con lenguas que dejan de hablarse y son reemplazadas por otras lenguas. En la provincia de Buenos Aires y en la UNAJ, la presencia de migrantes o estudiantes provenientes de familias migrantes es numerosa.

Es importante entender que todas las lenguas o los repertorios amplían la visión del mundo y facilitan la comunicación. Esto sucede con algunas lenguas que gozan de prestigio (como el inglés), pero también con otras que han sido minorizadas (como el guaraní, aimara, quechua) y suelen percibirse como una interferencia incluso para sus propios hablantes (un desprestigio que se deriva de siglos de dominación y colonización económica y cultural). El manejo de más de una lengua puede traer como correlato algunos fenómenos gramaticales u otros fenómenos de contacto que deben ser contemplados.

Asimismo, en las aulas, es necesario evitar el uso de eufemismos y adjetivaciones (por ser constitutivas de subjetividad) relativos a la migración. Por ejemplo, no existen los migrantes "ilegales", sino que lo que es irregular es la situación en la que se encuentra (no

debe adjudicarse a la persona: "persona migrante en situación de..."). Es preferible evitar referir a la nacionalidad de la persona cuando no constituye un dato que aporte sustancialmente y más aún si lo narrable supone una información negativa (INADI, 2012). Esto contribuye a la estigmatización de ciertos colectivos.

8. Aportes del plurilingüismo y quehaceres en la universidad

Las discusiones en torno a las lenguas minorizadas y a los grupos sociales que las manejan suelen circunscribirse al interior del problema de la llamada "discriminación", la cuestión de la "inclusión" o la búsqueda de la "ampliación de derechos". Entre estas tres perspectivas, es preferible ubicarse desde la ampliación de derechos, ya que la perspectiva de la discriminación postula su discurso desde lo hegemónico, al igual que la inclusión (pues sugiere una relación de poder entre quien incluye y quien es incluido); en cambio, la ampliación de derechos se ubica en una necesidad indiscutible. Los derechos humanos tienen pretensión de universalidad, pero su aplicación no lo es. Generar nuevos repertorios lingüísticos, nuevos lugares de enunciación, ir contra el colonialismo lingüístico a la vez que se construyen epistemologías propias es indispensable. Estos discursos permiten abrir espacios analíticos para las realidades que resultan "sorprendentes" porque son nuevas o han sido ignoradas o invisibilizadas, es decir, consideradas no existentes por la tradición crítica eurocéntrica. De esta manera, las históricas otredades (LGBTTIQ+, personas con discapacidad, comunidad sorda, personas migrantes y originarias), configuradas desde parámetros territoriales (dentro-fuera, centro-periferia) pueden ser reelaboradas desde adentro y por sí mismas en esta ampliación de derechos.

Aún conviven en las aulas ideas que enaltecen algunas lenguas como vía de acceso a los mercados laborales y a la ampliación de competencias comunicativas, pero en las que otras funcionan como interferencia o como incorrectas. Asimismo, la enseñanza de idiomas en las universidades termina dirigiéndose hacia la propia población universitaria, como

asignaturas obligatorias u optativas, y para la comunidad en general, como cursos de extensión, o de cursos privados dentro de las universidades a los que no todos pueden acceder. La oferta de cursos de lenguas indígenas o de migración podría brindar un aporte cultural para la comunidad docente, les estudiantes y vecinos del territorio, y constituye un aporte clave para visibilizar las lenguas minorizadas.

Otra materia pendiente para nuestra universidad es la necesidad de pensar en el paisaje lingüístico que se construye: cómo circulamos en las instituciones (oficinas, baños, estacionamientos); cómo segmentamos los espacios y facilitamos el acceso (presencia de rampas, carteles en los baños con íconos estereotípicos —por ejemplo, pollera y pantalón, etc.—, oficinas con cargos en masculino, etc.).

Respecto de las instancias de evaluación, existen escasas defensas de tesis en lenguas indígenas en la Argentina. Es necesario tener en cuenta que cada vez abundan más los estudios jurídicos sobre propiedades de las tierras ancestrales, los estudios ambientales que conciben las problemáticas territoriales de los pueblos indígenas o los estudios antropológicos que estudian las vidas urbanas de les indígenas. Asimismo, abundan los trabajos sobre géneros que inevitablemente deberían ser escritos en un lenguaje no excluyente y con perspectiva de géneros y constituye un desafío para la academia incorporar estas lenguas para acompañar el paso de una universidad monolingüe hacia una plurilingüe que verdaderamente amplíe los derechos.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, G. y Álvarez, C. (2012). Análisis de ambientes virtuales de aprendizaje desde una propuesta semiótico integral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), pp. 73-88. <https://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-alvarez2.html>.
- Argentina. Ley N° 26485.
- Bourdieu, P. (1985). *Economía de los intercambios lingüísticos*. Madrid: Akal.
- Carbajal, M. (12 de febrero de 2016). Sabor sexista. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/subnotas/3-76619-2016-02-12.html>.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2012). *Buenas prácticas en la comunicación pública 2 – Informes para periodistas*. INADI. https://cdn.educ.ar/repositorio/Download/file?file_id=63538553-af6e-4dbf-87f7-547ea07ca702
- López Gijbert, D. (11 de diciembre de 2020). Una mujer travesti trans obtuvo un doctorado en una universidad pública. *TELAM*. <https://www.telam.com.ar/notas/202012/538231-primera-mujer-travesti-trans-del-pais-en-obtener-un-doctorado-en-una-universidad-publica.html>
- Monfort, F. (19 de octubre de 2018). Política de la incomodidad. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/149678-politica-de-la-incomodidad>.
- Porras, L. y Molina, S. (s. f.). *Manual de género para periodistas. Recomendaciones básicas para el ejercicio del periodismo con enfoque de género. Gestión del conocimiento para la igualdad de género*. UNDP. <https://www.eird.org/orange-day/docs/genero/manual-de-genero-para-periodistas-pnud.pdf>
- Pozzo, M. I. (2009). La enseñanza de lenguas extranjeras en Argentina. *Diálogos Latinoamericanos*, 15(10), pp. 10-33.

Scolari, C. (2008). *Hipermediaciones: elementos para una teoría de la comunicación digital interactiva*. Buenos Aires: Gedisa.

Skliar, C. (2002). Alteridades y pedagogías o *¿y si el otro no estuviera ahí?* *Educação & Sociedade*, XXIII(79), pp. 85-123.

Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa Editorial.

Documentos:

Resolución CFCyE 57/97, en particular el Capítulo correspondiente a "Lenguas Extranjeras". [Consejo Federal de Cultura y Educación] Disponible en http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/normas/RCFCyE_66-97.pdf