

# Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo en INTA

2021



Ministerio de Agricultura,  
Ganadería y Pesca  
**Argentina**

# ÍNDICE

- 3 / **Introducción**
- 4 / **Referencia internacionales y nacionales**
- 5 / **Por qué usar lenguaje inclusivo en la Administración Pública**
- 6 / **El caso de INTA**
- 7 / **La legitimación de la lengua: normas, usos y variaciones**
  - Variaciones por dialectos*
  - Variaciones por sociolecto*
  - Variaciones por funcionalidad*
- 10 / **Gramática para un lenguaje inclusivo**
  - Pronombres*
  - Artículos*
  - Adverbios*
  - Determinantes*
  - Sustantivos genéricos y abstractos*
  - Nombres colectivos*
- 13 / **Recomendaciones de ortografía con perspectiva de género**
  - Sobre el @*
  - Sobre el uso de la barra inclinada (/)*
  - Sobre la "x" y la "e"*
- 14 / **Semántica no sexista**
  - Sobre el sexismo lingüístico*
  - Sobre la omisión del género como giro "neutro"*
  - El sexismo social*
  - Uso de infinitivo y gerundio*
- 16 / **Recomendaciones generales**
  - Expresiones discriminatorias*
  - Expresiones con connotaciones negativas*
  - Expresiones que perpetúan estereotipos*
  - Orden de presentaciones*
  - Cargos y funciones*
- 18 / **Conclusiones**
- 19 / **ANEXO. Glosario de género e identidades**
- 22 / **Bibliografía**

## INTRODUCCIÓN

La manera en la que hablamos, escribimos, nos comunicamos, nombramos y *nos* nombramos puede, en algunos casos, llevar a formas discriminatorias. La violencia, la desigualdad, las invisibilizaciones y otras inequidades que las mujeres y personas de los colectivos LGTBI+ padecen son una expresión más de la arbitrariedad en el uso del lenguaje.

La desigualdad entre géneros tiene, por supuesto, varias aristas desde donde abordar una solución que rompa con este esquema. El lenguaje es, en este sentido, uno de los factores fundamentales que determina las actitudes culturales y sociales, reforzando y transmitiendo a su vez significados sobre lo femenino y lo masculino.

El uso predominante del masculino genérico no es casual, sino que evidencia el sexismo lingüístico que aplica jerarquías que dan un valor superior y universal a términos masculinos. Por contraposición, lo femenino queda descalificado, incluso invisibilizado y fuera de toda manera de denominar que no se inscriba dentro del orden del androcentrismo.

En este escenario, el uso de términos inclusivos y de un lenguaje no sexista es una propuesta de cambio para una comunicación que pueda evitar la discriminación, romper con las relaciones asimétricas, nombrar, exponer la desigualdad, visibilizar e incluir a todas las personas. Un cambio individual y colectivo que se puede realizar en las prácticas cotidianas, laborales, institucionales, y desde cualquier rol que se ocupe en una institución.

## REFERENCIA INTERNACIONALES Y NACIONALES

En el año 1987 la UNESCO en su Resolución 14.1 recomendó evitar el empleo de términos que se refieren a un solo sexo, con excepción del uso de medidas positivas a favor de la mujer. También en la resolución 109 del año 1989 se recomendó promover la utilización del lenguaje no sexista por los estados miembros.

Los principios de igualdad son fundamentales para cualquier marco normativo. Estos están expresados en: Art. 16 de la Constitución Nacional (principio de igualdad); Art. 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes Del Hombre, Art. 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica); y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En los Principios de Yogyakarta, aprobados en 2007 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, establece la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. El mismo texto compromete a los Estados a “adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación para alcanzarla eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género”.

## POR QUÉ USAR LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Las normativas nacionales e internacionales otorgan un rol fundamental a los Estados nacionales y a sus instituciones en la construcción de una sociedad que trabaje por la igualdad entre las personas, por la erradicación de la discriminación, por la igualdad de oportunidades entre los géneros y por el respeto a la identidad de cada persona.

Nuestro país cuenta con un recorrido importante en materia de legislación para la igualdad de derechos y la inclusión: la Ley de cupos; la Ley 24.632 de Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer (Convención de Belem do Pará), la Ley de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; la Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual, que promueve el trato igualitario en los medios, evitando la discriminación por razón de género y orientación sexual; la Ley de Matrimonio Civil Igualitario; la Ley de Identidad de Género; la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; y la Ley Micaela, entre otras.

Recomendar el uso de un lenguaje inclusivo en la Administración Pública y, en particular en el INTA, a través de un manual de buenas prácticas, pretende ser un aporte más a este recorrido legal y a las acciones que se vienen desarrollado en nuestro país por diferentes colectivos, organizaciones y actores políticos. Se trata de una herramienta que pueda establecer bases comunes de trato igualitario, recomendaciones que no buscan ser restrictivas, sino que intentan sumar prácticas igualitarias, acorde a la responsabilidad que nos exigen los nuevos escenarios y priorizando las posibilidades de expresión y representación de todas las voces.

## EL CASO DEL INTA

El Plan Estratégico Institucional 2015-2030 incorpora la temática de género y señala el incremento de la participación de las mujeres en los distintos niveles institucionales. El texto destaca la igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito laboral como productivo, y establece que el desarrollo de los recursos humanos será realizado en el marco de igualdad de oportunidades y equidad de género.

Desde su reglamentación en 2019, el personal del INTA lleva adelante el cumplimiento de la Ley Micaela. Dicha ley (27.499) establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, hasta el momento 2.900 agentes ya realizaron la capacitación.

Al mismo tiempo, y en el marco de las resoluciones 24 y 170/2019 de la Secretaría de Empleo Público, se conformó un equipo de orientación para el abordaje de situaciones de violencia de género y se habilitó una línea telefónica y de correo electrónico destinada a la recepción de consultas y/o denuncias, a través de la cual se brinda asesoramiento y asistencia.

Finalmente, se creó la Plataforma de Género, Infancias y Adolescencias en el Sistema Agropecuario, Agroindustrial Argentino, en la cartera programática del 2019, propone un espacio de articulación y coordinación de acciones con el objetivo de profundizar en el abordaje de estas temáticas.

Este manual es un aporte más a este recorrido institucional para la eliminación de las diferencias de géneros. Está dirigido a todo el personal del INTA y, como mencionábamos anteriormente, no tiene carácter sancionador ni restrictivo, sino que busca ser una guía, una herramienta de trabajo útil con enfoque de género. Aspiramos a que permita revisar los usos en distintas situaciones comunicativas (oral, escrita, formal e informal, interna y externa) y propicie el uso de un lenguaje inclusivo que evite la discriminación y reproducción de los estereotipos de género.

Finalmente, estas recomendaciones buscan propiciar, a través de la reflexión sobre las prácticas del lenguaje, mejores ambientes de trabajo. Espacios donde no haya discriminación entre pares y se promueva la igualdad de oportunidades y reconocimiento de todas las personas que trabajan en la institución.

## LA LEGITIMACIÓN DE LA LENGUA: *normas, usos y variaciones*

Cuando hablamos de “norma lingüística” nos referimos a aquellas condiciones que poseen los usos de una lengua de tal modo que esos usos estén legitimados y sean considerados “correctos”. La Real Academia Española (RAE), por ejemplo, es la institución por excelencia que regula los modos lingüísticos a través de la promulgación de normativas destinadas al denominado “mundo hispanohablante”.

Ahora bien, si consideramos que el uso de la lengua es el empleo de una práctica social que nos sirve para comunicarnos, debemos asumir también que esas prácticas son cambiantes y se van adaptando a las situaciones de los y las hablantes. Dicho de otro modo, las normas establecen los usos para la “lengua estándar” (sometidas a reglas establecidas por una autoridad, como el caso de la RAE), pero además de estas reglas existen variaciones y cambios que el colectivo de hablantes va desarrollando y que, a su vez, con el tiempo pueden ser incorporados por las normativas. Y esto nos lleva a la primera cuestión importante: ¿qué es la norma lingüística y qué pasa con las cuestiones que se alejan de esas normas?

La norma, como decíamos, determina los usos que componen la lengua estándar. La **legitimación de derecho** de estos usos se realiza a través de, por ejemplo, instituciones como las academias de la lengua que escriben las gramáticas y legalizan los usos (en sistemas lingüísticos no españoles, por ejemplo en el inglés, el rol normativo no lo desempeñan academias, sino que es cubierto por las editoriales y las universidades). La **legitimación de hecho** es producto de los diferentes usos que hacen los y las hablantes, generalmente consideradas personas con cierto “prestigio”. Prestigio no es igual a saber, tener formación ni a ser una persona “leída”. Un *influencer* de las redes sociales, por ejemplo, puede ser una persona que tenga ese prestigio como para legitimar un uso de hecho. Y, dicho sea de paso, hoy por hoy los medios de comunicación y las redes sociales son factores que, con mucha rapidez y llegada a una audiencia amplia, tienen mayores posibilidades de producir cambios que se apliquen de hecho y que se vayan incorporando a las regulaciones de derecho.

Entonces, tenemos una estandarización de hecho y otra de derecho. Las tensiones ocurren, generalmente, cuando estas estandarizaciones se encuentran enfrentadas, como veremos que ocurre bastante en el tema que es objeto de este manual: el lenguaje con perspectiva de género, o también llamado no sexista o inclusivo.

La base teórica para abordar estas cuestiones está dada por las categorías que incluyen las llamadas variaciones lingüísticas. Estas variaciones se producen como consecuencia de que los hablantes no utilizan la lengua del mismo modo. En los modos que emplean esta lengua influyen factores geográficos, históricos, sociales, culturales y contextuales. Todos estos condicionan el uso de la lengua y dan origen a distintos tipos de variaciones que pueden ser clasificadas, a grandes rasgos, en tres tipos:

## Variaciones por dialectos

El español, como segunda lengua más hablada en el mundo, posee múltiples variaciones originadas en la gran extensión geográfica en la que se habla. En cada una de estas regiones las personas hablan y escriben según las particularidades de sus lugares, lo que llamamos dialecto o variante regional de una lengua. Estas variaciones involucran, por ejemplo, la entonación y la pronunciación, el uso de diferentes pronombres para referirse a la segunda persona singular (tú, vos) y plural (vosotros, ustedes). Además hay una gran multiplicidad de denominaciones para referirse a idénticos significados (falda /pollera, subterráneo/metro). Los hablantes del español, entonces se expresan en dialectos diferentes en función de la zona geográfica de donde provienen.

## Variaciones por sociolecto

En las emisiones orales o escritas, los hablantes reflejan sus rasgos socioculturales, producto de los niveles de escolarización, identidad profesional o formación. Son los llamados sociolectos y comprende la lengua estandarizada o variedad escolarizada y la lengua subestándar o variante no escolarizada que es la que no se ajusta a las normas. Todos y todas somos un poco plurilingües en términos socioléxicos, es decir que solemos adaptarnos a los usos, variados y divergentes, de nuestros interlocutores. El “argot” profesional, el lunfardo y las jergas entran dentro de estas variaciones.

## Variaciones por funcionalidad

Por último, e independientemente de las cuestiones sociales o regionales, los hablantes van adecuando el uso de la lengua a las distintas situaciones comunicativas en la que participan mediante el uso de pautas lingüísticas. A esta adecuación se la denomina **registro**. El registro es posible en virtud de que los hablantes adquieren, además del sistema de la lengua, la capacidad de saber en qué situaciones pueden emplear determinadas construcciones, giros verbales y vocabulario en general.

Esta variación es importante que las consideremos a la hora de ponderar el impacto y usabilidad de construcciones con perspectiva de género ya que estas locuciones estarán atravesadas, a su vez, por algunos de estos factores.

Finalmente, retomamos un concepto que postula Rolan Barthes en su obra *La división de los lenguajes*. El semiólogo plantea dos categorías: la primera define a los discursos que operan conforme al poder y la segunda a aquellos que se manifiestan en su contra. Partiendo del concepto de "**doxa**" como una mediación cultural (o discursiva) a través de la cual habla el poder, separa a los discursos en **enacráticos**, conforme a la doxa y sometido a códigos que son en sí mismos las líneas estructuradoras de su ideología, y **acráticos** que son los que se enuncian siempre, con diversos grados, contra la doxa. La función de cualquiera de éstos discursos es, en última instancia, pretender que el otro no hable e imponer sus distintos sistemas de valores.



No es arriesgado pensar que, en el marco de los enunciados que poco a poco van incorporando la perspectiva de género o el lenguaje inclusivo, hay un discurso acrático en el sentido de que vienen a cuestionar la mediación cultural que determina, por ejemplo, la regulación de los modos lingüísticos a través de la promulgación de normativas (RAE, por ejemplo).

Por otro lado, y aun asumiendo el movimiento de las normativas, la propuesta de lenguaje inclusivo trabajada en este manual no propone el cambio de la gramática del castellano, sino más bien modificar los hábitos discriminatorios del lenguaje en uso (el habla) tanto en los textos escritos como en el uso oral.

## GRAMÁTICA PARA UN LENGUAJE INCLUSIVO

La gramática es la rama de la lingüística que sirve para organizar las palabras en las oraciones, en base a reglas que normalizan los usos. Históricamente, el uso del masculino se ha generalizado a la hora de referirse a mujeres y varones y estas formas han sido impuestas y admitidas por las instituciones que reglamentan y regulan la gramática.

El desafío, en materia de utilización de lenguaje inclusivo, es poder expresar conceptos que no discriminen, pero evitando los errores de sintaxis tan comunes en el uso coloquial del lenguaje no sexista. En materia de sintaxis se deberá prestar especial atención al uso de pronombres, adverbios, los adjetivos y las preposiciones, entre otros, de tal modo de evitar el sesgo masculino sin dejar de lado la concordancia.

Las propuestas que siguen son gramaticalmente correctas y se inscriben dentro de las posibilidades que ofrece la lengua española.

### Pronombres

Se propone la utilización de pronombres y determinantes SIN género. Para ello, recomendamos sustituir el uso de “el”, “los”, “aquel” o “aquellos” que están seguidos del relativo “que” por “quien”, “quienes” y “cada”.

EVITAR	RECOMENDADO
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a Expoagro	Quienes vinieron a Expoagro
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los postulantes deberán ser ingenieros agrónomos	Cada postulante deberá contar con titulación en ingeniería agronómica

### Artículos

La sustitución del artículo (generalmente masculino) es recomendable para aquellos sustantivos que mantienen la forma en ambos géneros, ya que la omisión del artículo no cambia el sentido a la frase.

EVITAR	RECOMENDADO
Los jóvenes de diferentes instituciones educativas participarán del evento del INTA	Jóvenes de diferentes instituciones educativas participarán del evento del INTA

Se propone evitar el uso de “las /los” para incluir a las mujeres. No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres.

EVITAR	RECOMENDADO
Los niños y las niñas	La población infante / La infancia
Las mujeres y los hombres jóvenes	Las personas jóvenes / La juventud
Los hombres y las mujeres	La población
Las mujeres y los hombres participantes	Las personas participantes
La participación de las vecinas y los vecinos	La participación de la ciudadanía
Las expertas y los expertos	Las personas expertas
Las trabajadoras y trabajadores	Las personas trabajadoras

También se propone la sustitución del artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”.

EVITAR	RECOMENDADO
Cuando uno lee las listas de admisibilidad	Cuando alguien lee las listas de admisibilidad Cuando cualquiera lee las listas de admisibilidad
Cuando uno viene al CNIA	Cuando alguien viene al CNIA Cuando cualquiera viene al CNIA

## Adverbios

Se propone evitar el uso de adverbios con marca de género.

EVITAR	RECOMENDADO
Pocos fueron convocados	Se convocó a poca gente
Muchos vinieron acompañados	La mayoría de las personas vinieron acompañadas

## Determinantes

El uso de los determinantes es una buena manera de evitar el masculino en las construcciones. Los determinantes más utilizados son “cada”; “cualquier/cualquiera”; “sus”.

EVITAR	RECOMENDADO
Todos los trabajadores de INTA pueden participar de las reuniones	Cualquiera que cumpla tareas en INTA puede participar de las reuniones.

## Sustantivos genéricos y abstractos

La utilización de sustantivos genéricos es un buen recurso para términos que se refieren a ambos géneros, en lugar de utilizar el masculino como universal.

EVITAR	RECOMENDADO
Los legisladores	Referentes legislativos
Los diputados	Integrantes de la Cámara Baja

Los sustantivos abstractos son muy útiles para hablar en términos generales o si ignoramos si las personas a las que nos referimos son mujeres u hombres.

EVITAR	RECOMENDADO
El director de Centro Regional	La Dirección del Centro Regional

## Nombres colectivos

Para el caso de los nombres colectivos recomendamos un uso no discriminatorio y que haga referencia tanto a hombres como a mujeres.

EVITAR	RECOMENDADO
Los trabajadores del INTA	La planta del INTA
Los profesores	El profesorado
Los jóvenes	La juventud
Los niños	La infancia o la niñez
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los administrativos de	El personal administrativo de
Los alumnos	El alumnado
Los funcionarios	El funcionariado
Los electores	El electorado

## RECOMENDACIONES DE ORTOGRAFÍA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La ortografía es la forma correcta de escribir las palabras, utilizando las letras y las tildes apropiadas y poniendo especial énfasis en las reglas generales de ortografía que se pueden consultar en cualquier diccionario o manual especializado.

Respecto al uso de las normas para el lenguaje con perspectiva de género no existen indicaciones sustanciales, pero sí algunas recomendaciones de ortografías utilizadas en la comunicación coloquial o informal que es conveniente no utilizar en contenidos institucionales.

### **Sobre el @**

En las comunicaciones de INTA evitaremos el uso del signo “@”. No es un signo lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable. Por lo tanto, su uso no es recomendable.

### **Sobre el uso de la barra inclinada (/)**

En las comunicaciones de INTA evitaremos la barra inclinada “/”. Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras. Sin embargo, no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Sin embargo, pueden ser útiles en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

### **Sobre la x y la “e”**

Como vemos a diario en el lenguaje más coloquial que intenta eludir el sexismo, el uso de la “x” y la “e” aparecen como posible solución. Utilizar estas dos formas en reemplazo de las vocales temáticas de los sustantivos, adjetivos y pronombres es, ciertamente, una manera de evitar que el lenguaje tenga una carga de sexismo. Dicho esto, e independientemente de que estas formas suelen funcionar bien para la oralidad o mensajes escritos informales (whatsapp, redes sociales, etc.), son contraproducentes a la hora de amalgamar lenguaje inclusivo y coherencia gramatical.

Más allá de que la recomendación es evitar estas formas en contenidos institucionales (entre otras cosas, la x presenta el problema no menor de la pronunciación y la “e” también responde a palabras de género masculino en algunos casos como el de “representante”), cualquiera de estas alternativas puede ser suplida por opciones que, dentro de estructuras que den sentido a la gramática, pueda contener a ambos géneros.

## SEMÁNTICA NO SEXISTA

### Sobre el sexismo lingüístico

El sexismo lingüístico está presente en la mayoría de las alocuciones y se produce cuando se emplea un masculino en apariencia genérico, pero con significado específico: “el hombre es un ser racional, por ejemplo. Las frases de este estilo que se han generalizado crean, además de un claro sexismo lingüístico, una ambigüedad en el discurso (si la asumiéramos en toda su literalidad podríamos llegar a suponer que las mujeres no son seres racionales). Por ello, es recomendable utilizar los sustantivos masculinos para referirnos al sexo masculino, los femeninos para el sexo femenino, y, cuando queramos incluir a ambos, recurrir a las alternativas mencionadas en los capítulos de gramática.

EVITAR	RECOMENDADO
El 50 % de los jóvenes solicitaron información al 0800 y en el caso de las mujeres, ese porcentaje sube hasta el 60 %	El 50 % de los jóvenes varones solicitaron información al 0800 y en el caso de las mujeres, ese porcentaje sube hasta el 60 %

### Sobre la omisión del género como giro neutro

Independientemente de las recomendaciones ortográficas y gramaticales vistas en los puntos anteriores, existen diferentes recursos lingüísticos que omiten el género y evitan una redacción sexista.

EVITAR	RECOMENDADO
Para ser beneficiario de una beca de maestría financiada por INTA, el solicitante tiene que cumplir los siguientes requisitos: ser universitario de cualquier universidad pública	Para obtener una beca de maestría financiada por INTA, quien la solicite tiene que cumplir los siguientes requisitos: estar en posesión de un título universitario de cualquier universidad pública

### El sexismo social

A menudo repetimos fórmulas del lenguaje que, debido a su contenido, y no tanto a la forma, subordinan u ocultan al género femenino. Es decir, el sentido del mensaje comunica la subordinación de la mujer por el hombre.

EVITAR	RECOMENDADO
Marido y mujer	Conyugues
Los trabajadores y sus familias	Las y los trabajadores y sus familias
La historia del hombre	La historia humana La historia de la humanidad

### Uso de infinitivo y gerundio

Se recomienda la utilización de los verbos en infinitivo (terminan en “ar”, “er”, “ir”) o gerundio (“ando”, “iendo”, “to”, “so”, “cho”) a fin de evitar el uso del masculino genérico. En ocasiones será necesario cambiar el orden de las palabras para mantener la misma idea.

EVITAR	RECOMENDADO
Los empleados que escriben con lenguaje inclusivo contribuyen a la igualdad	Escribiendo con lenguaje inclusivo contribuimos a la igualdad
Los trabajadores públicos deben sensibilizarse sobre la prevención de la violencia de género	Debemos sensibilizarnos sobre la prevención de la violencia de género

## RECOMENDACIONES GENERALES

Más allá de los aspectos intrínsecos propios de la ortografía, gramática y semántica con perspectiva de género, se proponen aspectos generales para el empleo del lenguaje inclusivo. Estas recomendaciones siguen los lineamientos y estrategias elaboradas por ONU Mujeres.

### Expresiones discriminatorias

#### ***a) Emplear las formas de tratamiento adecuadas***

*Al dirigirnos o referirnos a alguien, conviene utilizar las formas de tratamiento, el pronombre personal y los adjetivos que concuerden con su género. Otra posibilidad sería, si la situación lo permite, consultar con la persona en cuestión qué tratamiento prefiere. Además, debemos ser coherentes al referirnos a hombres y mujeres: si mencionamos a los hombres por su nombre, apellido, tratamiento o profesión, por ejemplo, deberíamos hacer lo mismo con las mujeres.*

EVITAR	RECOMENDADO
El ingeniero Roberto Gómez y Alicia asistirán a la capacitación	El ingeniero Roberto Gómez y la ingeniera Alicia Tucci asistirán a la capacitación

### Expresiones con connotaciones negativas

*Algunas expresiones tienen una connotación negativa que nace de una concepción estereotipada de las características de los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.*

- Actúa como una niña
- Se comporta como un hombre / como una señorita
- Es fuerte como un hombre
- Las mujeres manejan mal

### Expresiones que perpetúan estereotipos

*Hay expresiones que perpetúan estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.*

EVITAR	RECOMENDADO
Lo invitamos a acudir con su esposa	Le invitamos a acudir con su pareja
Los hombres ayudan en la casa	Los hombres hacen tareas domésticas



## Orden de presentaciones

En ocasiones, y con el fin de incluir a varones y mujeres, se nombran ambos pero anteponiendo el masculino al femenino (los trabajadores y trabajadoras de INTA). Este orden supone aceptar la preferencia de un género sobre otro. Y en rigor, no existe ninguna justificación gramatical para el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina.

*La recomendación, en este sentido, es evitar los desdoblamientos y, si estos se producen, intentar de que se introduzcan de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual.*

## Cargos y funciones

Una forma de evitar el masculino genérico es aludir al cargo o función que la persona desempeña. Si es un área del INTA deberá ser escrita en singular y con inicial mayúscula. Si se nombra más de un área del mismo tipo, deberá escribir con plural e inicial minúscula.

EVITAR	RECOMENDADO
Los gerentes de INTA	Las gerencias de INTA
Los vicepresidentes	Las vicepresidencias
Los jefes de planeamiento y presupuesto	Las jefaturas de planeamiento y presupuesto
El Jefe de Agencia de Extensión Rural	La Jefatura de Agencia de Extensión Rural

## CONCLUSIONES

Como hemos explicado al comienzo de este manual, el lenguaje es clave para la socialización. Como tal, es capaz de conformar nuestro pensamiento y en algunos casos de reproducir la discriminación por razones de género.

El fuerte valor simbólico que tiene la lengua hace que aquello que no se nombre, no sea percibido y, por ende, no exista. Cuando utilizamos el lenguaje en sus formas más androcéntricas y sexistas justamente invisibilizamos a las mujeres o, peor aún, las discriminamos.

Las propuestas y recomendaciones de este documento son solo herramientas que deben ser puestas en práctica con un esfuerzo de quien genera contenidos institucionales, a fin de imprimirle al lenguaje una representación equitativa de los distintos géneros.

Argumentos como los que señalan que el lenguaje inclusivo conspira contra la economía del lenguaje o distorsionan la gramática de nuestro idioma son falaces. Como hemos intentado justificar, recursos como la concordancia o la existencia de una variedad importante de sinónimos (el español es uno de los idiomas más ricos en palabras), dan cuenta de que se pueden buscar alternativas.

Por otro lado, la gramática no es un problema real a la hora de negarse a la utilización del lenguaje inclusivo. Quienes elaboramos los textos de este manual, creemos que el mayor escollo no está en la lengua, sino más bien en las trabas ideológicas, en la resistencia de las personas o en el esfuerzo e inversión de tiempo que debe realizar quien produce un texto para buscar palabras y expresiones incluyentes y no discriminatorias.

El desafío que propone este trabajo es la posibilidad de luchar, mediante el uso de los recursos lingüísticos, contra el sexismo social. Con la esperanza de que ese cambio en el terreno simbólico pueda impactar en la vida social, económica y cultural, a fin de propiciar un entorno más equitativo para nuestra sociedad.

## ANEXO. Glosario de género e identidades

**Sexo.** Refiere a la clasificación binaria entre varón y mujer. Una clasificación que hoy está relativizada en la medida en que se reconoce que los aspectos que constituyen el sexo biológico y anatómico de un ser vivo (cromosomas, hormonas, gónadas, estructuras sexuales internas y genitalidad) se dan de un modo diverso, y, por otra parte, se perciben según categorías culturales.

**Género.** Sistema de normas que determina cómo deben comportarse un varón y una mujer para ser percibidos como individuos diferenciados, según el sexo asignado al nacer. Esto incluye los roles, las costumbres, la vestimenta y el lenguaje a través de los cuales se representa la masculinidad y la feminidad en una determinada cultura. Por su condición social y cultural, las atribuciones del género son variables de acuerdo con el contexto histórico. Las representaciones y valoraciones de lo femenino y lo masculino –y las normas que regulan sus comportamientos y las atribuciones de cada sexo– son producto de construcciones sociales y culturales. Para pensar esto, es interesante ver cómo ha cambiado en nuestro país lo que se entendía por trabajos “propios de la mujeres” o “propios de los varones”.

**Orientación sexual.** Atracción estable –sexual, erótica o afectiva– por varones, mujeres o ambos géneros. Vinculada, además, con la identidad que se forma a partir de esa atracción y los patrones de conducta y relación que se establecen entre personas que comparten una misma orientación sexual. Si esa atracción se dirige a personas de un género diferente o igual al propio, se habla –respectivamente– de heterosexualidad y homosexualidad. Si el deseo de una persona, en cambio, incluye a ambos géneros, su orientación es bisexual. Sobre este punto es importante destacar que muchas veces se utiliza el término condición sexual, cuando lo correcto es hablar de orientación sexual.

**Identidad de género.** Percepción que una persona tiene de su propio género y de sí misma, más allá del sexo biológico que le haya sido asignado el momento de nacer. No es, por lo tanto, del orden de lo biológico, sino que se conforma a partir de 10 componentes sociales, psíquicos y culturales. Todas las personas tienen derecho a expresar la identidad de género que sienten y asumen como propia, sea masculina o femenina. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones durante la vida.

**LGTBI.** Iniciales que designan a las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersex, y que identifican al movimiento de la diversidad sexual. Se nombra cada una de las identidades para visibilizarlas, por lo tanto, es una sigla que varía según emerjan nuevas identidades sexuales diversas.

**Lesbiana.** Mujer que siente atracción afectiva y sexual hacia otras mujeres.

**Gay.** Varón que siente atracción afectiva y sexual hacia otros hombres.

**Bisexual.** Persona cuya atracción afectiva y sexual se expresa hacia personas del mismo o de distinto sexo.

**Heteronormatividad.** Sistema de normas que presenta a la heterosexualidad como modelo válido y único de relación sexual, afectiva y de parentesco.

**Homofobia.** Forma simbólica que refiere –en primera instancia– al rechazo hacia gays y lesbianas o hacia aquellas personas que son percibidas como gays o lesbianas. Pero su significado se extiende y remite también al rechazo o temor irracional hacia las identidades sexuales no hegemónicas en general (de hecho, el odio y la discriminación a gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersex tiene su propia denominación: la LGTBI-fobia). Comprende un conjunto de actitudes negativas hacia las personas homosexuales: la antipatía, el desprecio, el miedo, el asco, el odio, etc.; y puede expresarse a través de comportamientos hostiles de variable intensidad, incluyendo actos violentos (verbales o físicos) y homicidas (crímenes de odio). La referencia a fobia (incluida en este término y en otros subsiguientes) no remite necesariamente a una patología; expresa una actitud de rechazo ligada a prejuicios profundamente arraigados que, como se ha dicho, pueden generar actitudes y actos de diversa índole e intensidad, dentro de un abanico amplio de comportamientos discriminatorios.

**Lesbofobia.** Forma simbólica de denominar el rechazo específico hacia las lesbianas. En general, desde la lesbofobia se promueven estereotipos que identifican a las lesbianas como violentas o agresivas. La lesbofobia se expresa a veces de modo violento, ya sea física o verbalmente.

**Trans o transgénero(s).** Términos genéricos que abarcan a las personas travestis, transexuales y transgéneros. Expresan, por tanto, el conjunto de las identidades de quienes desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer. Puede haber mujeres trans y hombres trans. En algunos casos, sus identidades no se corresponden con los géneros masculino y femenino expresados o percibidos en los términos convencionales. Estas identidades no presuponen una orientación sexual determinada: puede haber trans homosexuales, lesbianas, etc., según cómo se relacione la orientación de su deseo con su identidad de género.

**Travesti.** Término que designa a las personas a las que al nacer se les asignó el género masculino, pero que perciben y manifiestan su identidad de género a través de expresiones de feminidad que pueden incluir ciertas modificaciones corporales (tratamientos hormonales, prótesis, siliconas, etc.), en general, sin readecuación genital quirúrgica. La adopción de término travesti por parte de un sector importante del colectivo transgénero para designarse e identificarse a sí mismas se dio específicamente en la Argentina, en un contexto histórico signado por las luchas de las travestis contra la represión policial y el avasallamiento de sus derechos.

**Transexual.** Designa a aquellas personas a las que, al nacer, les fue asignado un sexo que no coincide con el género autopercebido y expresado, con el cual se identifican. Además, se utiliza para remitir a la construcción corporal de la identidad y la expresión de género (sea femenina o masculina) a través de tratamientos hormonales y/o quirúrgicos.

**Identidades trans.** Aquellas identidades de género que contradicen el alineamiento heteronormativo de la subjetividad con el sexo asignado al nacer.

**Cisgénero.** Persona cuya identidad de género se corresponde con el sexo asignado al nacer. Cis, se utiliza como antónimo del prefijo trans.

**Intersex, intersexual o intersexos.** Personas cuyos cuerpos sexuados (cromosomas, órganos reproductivos y/o genitales) no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales y genéricos que constituyen el modelo dicotómico varón-mujer (tradicionalmente denominados o denominadas como hermafroditas, término que hoy se desaconseja por tener una carga peyorativa). Las personas intersex tienen derecho a la integridad y la autodeterminación de su propio cuerpo; el consentimiento previo, libre y completamente informado del individuo intersex es un requisito que se debe garantizar en todos los protocolos y prácticas médicas. La intersexualidad no es una patología, sino una condición de no conformidad física con criterios culturalmente definidos de normalidad corporal.

**Transfobia.** Forma simbólica de denominar el rechazo hacia a las personas trans (travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans). La transfobia se expresa a través del no reconocimiento de su identidad de género y la exclusión de las personas trans del trabajo y de los servicios de salud. En algunos casos, se manifiesta de modo violento, física o verbalmente, y ha sido la causa de innumerables crímenes de odio a lo largo de las últimas décadas.

**Bifobia.** Forma simbólica de denominar el rechazo y la discriminación a las personas con orientación bisexual, sean varones o mujeres. Supone que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a las mujeres o a los varones de manera exclusiva, de lo contrario se las considera “en transición” o, presumiblemente, lesbianas y gays “no asumidos”.

**LGTBI-fobia.** Forma simbólica que se utiliza para agrupar el rechazo y la discriminación hacia el conjunto de las identidades sexuales y expresiones de género no hegemónicas.

**“Salir del closet”.** Momento o momentos en los que las personas LGTBI hacen visible socialmente su identidad sexual, frente a la presunción de heterosexualidad que se expresa en todos los ámbitos de la vida (familiar, laboral o social).

## BIBLIOGRAFÍA

CAMARA DE DIPUTADOS DE ESPAÑA *Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario*. HCDE.

GARCÍA NEGRONI, M. (2010). *Escribir en español. Claves para una corrección de estilo*. Buenos Aires: Santiago Arcos Editor.

INADI. *Manual de comunicación inclusiva*.

MARTINEZ DE SOUSA, J. (2004) *Ortografía y Ortotipografía del español actual (segunda edición)*. Gijón: Trea.

MERCOSUR. *Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*.

MOLINER, María. (1967). *Diccionario de uso del español, 2 vols*. Madrid: Gredos.

PÉREZ ORTÍZ, Juan Antonio (1999). *Diccionario urgente del estilo científico del español*. Madrid.

RAMONEDA, A. (2008). *Manual de estilo: Guía práctica para escribir mejor*. Madrid: Alianza Editorial.

EL PAÍS. *Manual de estilo del Diario El País*. (2013) Madrid: El País.

RAADH, Mercosur. (2018) *Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*. Mercosur.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2006) *Diccionario esencial de la Real Academia Española*. Madrid: Espasa Calpe.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2003). *Diccionario Panhispánico de Dudas (Segunda Edición)*, Madrid, Santillana.

UNESCO. *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.