



¿Y AHORA CÓMO SE DICE?

Pensando el lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva
en el Ministerio de Salud de la Nación



Ministerio de Salud
Argentina

AUTORIDADES

Presidente de la Nación

Alberto Fernández

Ministra de Salud de la Nación

Carla Vizzotti

Jefa Unidad de Gabinete de Asesores

Sonia Tarragona

Directora de Géneros y Diversidad

Candela Cabrera

CRÉDITOS

Coordinación general: Luciana Mignoli

Redacción: María Paula Cabañez Silva, Gabriela Cancellaro, Luciana Mignoli y Natalia Scherman

Colaboraciones: Carolina Ayala, Candela Cabrera, Alicia Comas, Josefina Damioli, Catalina Gómez del Cerro, Martina Prina y Lucila Rodríguez Martín

Diseño: Sol Coste y Silvina Tarragona

Ilustraciones: Melo Riedel

1° Edición | Mayo, 2022



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04
1 APROXIMACIONES CONCEPTUALES	07
2 UNA CARTOGRAFÍA EN (DE)CONSTRUCCIÓN	11
3 LENGUAJE Y SALUD: MUCHO MÁS QUE LA “E”	15
Recomendaciones para una comunicación no sexista e inclusiva...	17
Cuando hablamos o escribimos.....	17
Cuando representamos personas mediante ilustraciones, fotografías, videos.....	21
Algunos ejemplos prácticos.....	22
4 RECURSOS PARA SEGUIR PENSANDO	27
Materiales de organismos internacionales.....	28
Materiales de organismos públicos nacionales.....	29
Aportes de otros países.....	32
Materiales elaborados desde el ámbito académico.....	33
Materiales audiovisuales sobre lenguaje no sexista.....	34
Materiales producidos desde los activismos LGBTI+.....	35
Artículos periodísticos.....	36



INTRODUCCIÓN

Les damos la bienvenida a esta publicación que tiene por objetivo acercar una **herramienta de consulta para quienes reflexionamos, ponemos en práctica y gestionamos políticas sanitarias**. ¿Y ahora cómo se dice? es un material que, lejos de ofrecer respuestas, constituye una invitación a buscarlas y construirlas colectivamente de manera creativa. No inicia debates ni los cierra, sino que se enmarca y los promueve, como parte de la reflexión necesaria sobre nuestras prácticas. Tampoco es una producción aislada sino que se encadena en una serie de hitos que, desde hace más de dos décadas, buscan ampliar y garantizar derechos.

En este sentido, el Gobierno Nacional impulsa a partir de diciembre de 2019 una agenda de Estado que da prioridad a la **transversalización de las políticas de géneros y diversidad**. Se crea el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, que tiene correlato en la apertura de áreas y direcciones de géneros y diversidad en cada uno de los organismos de la Administración Pública Nacional (APN). También se inauguran ministerios, secretarías y distintas áreas de gobierno a nivel provincial y municipal.

En nuestro Ministerio de Salud de la Nación se conforma en 2020 la Dirección de Géneros y Diversidad (DGyD), que

en 2021 pasa a depender de la Unidad de Gabinete de Asesores tras la asunción de Carla Vizzotti como Ministra para jerarquizar el lugar que tiene esta agenda para las políticas sanitarias.

A través de la Resolución ministerial 1886/2020, se crea el [“Plan Nacional de Políticas de Género y Diversidad en Salud Pública”](#), que promueve “el uso de lenguaje inclusivo no sexista, para lo cual se trabajará en torno a reflexiones y pautas de comunicación con perspectiva de género y diversidad con el objetivo de acompañar a las diversas dependencias, programas y líneas de acción”. En este sentido, la normativa señala que **“una comunicación clara, sólida, oportuna y no sexista constituye una acción esencial para construir una salud pública integral** que pueda colaborar en la disminución de las violencias por motivos de género, generar acceso a los servicios de poblaciones históricamente expulsadas y, sobre todo, promover nuevas formas de construir política pública”.

Al **propiciar el uso de lenguajes más igualitarios como formas expresivas válidas**, este plan nacional es un paso más en el amplio recorrido que se viene dando en materia de comunicación no sexista en el campo de la salud que tiene, entre otros hitos, la [Ley de Salud Sexual y Procreación Responsable](#) (2002) y la [Ley de Educación Sexual Integral](#) (2006).

Estas decisiones gubernamentales significan un reconocimiento desde el ámbito público a las luchas de los feminismos y movimientos LGBTI+ que han planteado históricamente la necesidad de **implementar políticas públicas con perspectiva de géneros y diversidad**, incluyendo también la **necesidad de incorporar el lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva en la Administración Pública**.

Este documento está organizado en cuatro grandes momentos: en primer lugar, una breve **revisión conceptual** para abordar lo discursivo y, a continuación, un recorrido histórico por las **principales estrategias adoptadas en la deconstrucción del lenguaje** hacia formas más igualitarias. En tercer lugar, se presentan **sugerencias** en relación a la puesta en práctica **del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva** en nuestras tareas diarias en el Ministerio de Salud de la Nación y organismos descentralizados, y en último lugar, una **selección de materiales** producidos desde diversos espacios y con distintas miradas para seguir profundizando en estos debates.



¿ÉL?
¿ELLA?

¿ELLE?

1

APROXIMACIONES CONCEPTUALES

Las palabras nunca son neutrales. Ni siquiera los discursos científicos pueden pretender imparcialidad, ya que -como todo uso del lenguaje- contienen diversas marcas de quienes lo producen así como también del momento histórico en que son enunciados. Tampoco son naturales, sino producto de la cultura en la que se gestan y se utilizan. Muchas palabras sobreviven a su tiempo, trascienden, incluso modifican su significado.

Entonces, los lenguajes, las maneras de expresarnos -en la escritura y la oralidad- **no responden a formas naturales sino que se originan en lo social, lo cultural y por lo tanto deben su uso al contexto histórico en el que tienen lugar.** De aquí la importancia de lenguajes no sexistas igualitarios, que puedan pensarse de manera situada. **El lenguaje es siempre producido colectivamente y marca las subjetividades.**

Históricamente la lengua española otorgó al masculino la cualidad de representar la medida universal y generalizable de toda la humanidad. La categoría de Hombre (con mayúscula) se instituyó de forma hegemónica ubicando en el mismo movimiento a lo femenino como inferior y subordinado e invisibilizando la existencia de otros géneros más allá del binomio masculino/femenino.

En el uso cotidiano del lenguaje incurrimos -aún sin detectarlo- en diversas formas de:

- * **Androcentrismo**, perspectiva desde la cual se privilegia el punto de vista del varón y se lo considera como norma.
- * **Sexismo**, una forma de discriminación que entiende al masculino como “lo universal” y subordina lo femenino en una posición secundaria e inferior.
- * **Cisexismo**, que podemos definir como una jerarquización social que entiende a las personas trans como anormales o patológicas, en contraposición a las personas **cis**, que representarían lo normal o correcto.



El prefijo “cis” proviene del latín y significa “en este lado de” o “de este lado”, mientras que el prefijo “trans” quiere decir “a través de” o “del otro lado”. El término cis fue originalmente utilizado por activismos LGBTI+ para poner en evidencia el carácter sociocultural de la identidad de género de todas las personas y visibilizar las desigualdades existentes entre personas cis y personas trans a nivel económico, político, social y cultural.

Por lo tanto, la lengua española configura un emisor que no sólo es varón, sino que supone -de forma implícita- determinadas características: se trata de un adulto (no muy joven, no muy viejo), blanco, cis, heterosexual, educado formalmente, que responde a una determinada corporalidad

normalizada (es decir, un cuerpo que no es gordo, ni demasiado flaco, tampoco muy bajo, que tiene hombros anchos y caderas estrechas) y **capacitista**: que excluye a las personas con discapacidad. Como vemos, el supuesto lenguaje universal invisibiliza y deja por fuera mucho más que a las mujeres cis.



Capacitismo: Conjunto de creencias, discursos y prácticas que postulan la diferenciación, valorización y regulación de las corporalidades en función de determinadas “capacidades” consideradas como normales, esperables y deseables. Considera que la discapacidad resulta intrínsecamente negativa, justificándose cualquier intervención rehabilitante, curativa o que tienda a la rectificación de los cuerpos que habitan alguna condición discapacitante.

El lenguaje se devela así como un campo más en el que debería retomarse la perspectiva de la **interseccionalidad**, que nos ofrece elementos para identificar los mecanismos que, durante muchos siglos, silenciaron la complejidad de las experiencias y los relatos. Aporta también al abordaje transversal de las violencias por motivos de género al entender que las desigualdades de género no operan aisladas sino articuladas, se intersectan.



Interseccionalidad: Hace referencia a la interrelación de opresiones donde no sólo el género es invisibilizado, suprimido o inferiorizado, sino que existen diversas interrelaciones que se dan en el orden discursivo en relación con la raza, la edad, la discapacidad, las corporalidades, la clase social, entre otras.

Si **lo que no se nombra no existe**, comenzar a nombrar es exponer los hilos de lo que el **patriarcado** intenta mantener en silencio, pero que se cuele entre los huecos y resquebraja la superficie en la que una sola voz determina el pasado, el presente y el futuro.



Patriarcado: Sistema social, político, cultural y económico en el que vivimos, que ordena nuestras vidas a partir de la supremacía, la jerarquía, el privilegio de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad.

2

UNA CARTOGRAFÍA EN (DE)CONSTRUCCIÓN

Pensar en la cartografía para referirnos al lenguaje es traer a este campo la idea de territorio y, por lo tanto, de un espacio de disputas, tensiones, límites y conquistas; es **permitirnos pensar en esas construcciones y modos de nombrar el mundo que nos rodea y las personas que lo habitan, desde una perspectiva histórica y social**. Las lenguas no permanecen inmutables a lo largo del tiempo: varían constantemente¹ y es esa variación la que, por un lado,



les permite seguir vitales y, por otro, habilita el cambio. Lejos de ser algo indeseable y que hay que detener, es parte constitutiva del devenir de las lenguas y, por eso, inevitable.

Pensemos en todas las palabras que hemos incorporado a nuestro vocabulario desde la llegada de Internet y las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS)**: ¿quién hubiera entendido en el año 2000 el verbo “googlear” como sinónimo de buscar información? ¿Quién no lo entendería ahora? **¿Nos preguntamos alguna vez por qué nos resulta extraña la palabra “chiques” y no “googlear”?**



Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS):

Este concepto dinámico engloba a los recursos y herramientas que permiten acceder, almacenar, transmitir y manipular información electrónicamente de forma digital. Son ejemplos de TICS el correo electrónico, las computadoras personales y la televisión digital.

Las lenguas varían por muchos motivos, entre ellos, porque se las puede utilizar para comunicar intenciones. En este sentido, es posible hacer un uso creativo del lenguaje y, de ese modo, mostrar posiciones políticas e ideológicas de un modo explícito².

1. Así lo han demostrado innumerable cantidad de estudios sociolingüísticos, desde Wilam Labov en adelante. Para indagar los inicios de esta corriente se pueden consultar los libros del autor: Modelos sociolingüísticos (1983) y Principios del cambio lingüístico, Tomo 3, (1994).

2. Tal como han sostenido algunas líneas sociolingüísticas desde Valentín Voloshinov. Ver: Volóshinov, Valentín. El marxismo y la filosofía del lenguaje (1929). Disponible en https://proletarios.org/books/Voloshinov-El_marxismo_y_la_filosofia_del_lenguaje.pdf

En un principio, **se comenzó por problematizar el uso universal del masculino** mediante la incorporación del femenino y diferentes alternativas de uso. Por ejemplo, la utilización de la **barra invertida luego del masculino** fue y es una forma de marcar la presencia de mujeres. Entonces, se escribía “Estimados/as” y se decía “estimados y estimadas”. Esta deconstrucción del lenguaje muy pronto manifestó sus limitaciones: se trata de un enfoque que se inscribe en un modo binario de observar, significar y comprender el mundo según el cual sólo dos géneros pueden abarcar la totalidad de posibilidades, es decir, un binarismo que repercutía (y repercute) en la forma en que se concibe/percibe a las personas. Por lo tanto, el problema aquí es la ausencia de otras identidades de género.

Como una forma de ir un poco más allá en el camino de **tensar el “patriarcado del lenguaje”**, esos devenires continuaron con la incorporación del **signo “@” (arroba)** como una propuesta para evitar el masculino universal. Entonces, se escribía en un mail “Estimad@s”, para incorporar estimados y estimadas. No obstante, esa estrategia que aún se utiliza, presenta dos problemas: por un lado, que solo se puede usar en el lenguaje escrito ya que no se puede pronunciar. Y por otro, si bien proponía un giro lingüístico, la resolución también terminaba siendo binaria, ya que incorporaba la “o” y la “a” con el “@”.

La **aparición de la “x”** resultó disruptiva (de hecho, se la llamó “desobediencia lingüística”). Pero también presenta la dificultad de no tener un correlato pronunciable para la

oralidad, al igual que el **asterisco (*)**, cuyo uso fue propuesto por el activismo intersex³. Además, tanto el signo “@”, el “*” como la “x” generan dificultades para las personas con discapacidad visual, ya que los lectores de pantalla (programas que permiten pasar del lenguaje escrito al oral para poder ser escuchado) no tienen forma de decodificar ese artilugio discursivo.

El uso de la “e” para reemplazar la “a” femenina y la “o” masculina se presenta como una opción más viable en términos de accesibilidad de personas con discapacidad. Entonces, no sería ni “Estimad@s”, ni “Estimadx”, si no “Estimades”. En el caso de sustantivos que ya tienen incorporada la “e”, como por ejemplo “pibes”, algunas personas eligen utilizar **la “i”**, es decir, hablar de “pibis”, aunque este uso no se encuentra tan difundido en la actualidad.

Sin embargo, la estrategia de la “e” presenta dos tensiones: por un lado, en relación a quienes rechazan su uso, por ejemplo, al sostener que deforma el lenguaje o que es una moda, obturando de esta manera toda posibilidad de encuentro e intercambio. Por otro lado, se encuentran quienes piensan que el pronombre “todes” no incluye ni logra albergar a todas las identidades.

3. Sugerimos consultar el poema de Mauro Cabral “Asterisco” disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/soy/subnotas/2134-192-2011-09-30.html>

3

LENGUAJE Y SALUD: MUCHO MÁS QUE LA “E”

La deconstrucción del lenguaje en el camino hacia una comunicación no sexista e inclusiva busca nombrar realidades diversas. En este sentido, evitar los binarismos es una manera de dar visibilidad a las existencias travestis, trans y no binarias que utilizan y que trabajan en el sistema de salud. Por lo tanto, resulta interesante que también podamos reflexionar acerca de algunas de las problemáticas que encuentran las personas no cis en lo que refiere a cómo se



las nombra en el sistema de salud y las herramientas administrativas que lo conforman. En este sentido, **es importante garantizar desde los equipos de salud el respeto a la identidad de género de las personas**, que se enmarca en el trato digno enunciado por el artículo 12 de la [Ley 26.743](#) de Identidad de Género. Por ello, es fundamental no asumir el género de ninguna persona y siempre respetar el nombre y los pronombres con los que se presente (ella, él, elle).

Repensar nuestras prácticas comunicativas contribuye a detectar cómo se perpetúan estereotipos y violencias, y a ampliar las posibilidades en la **construcción de una comunicación pública más respetuosa, diversa e igualitaria**. Es un gesto profundamente político.

¿Cómo comenzar a revisar el sexismo en el lenguaje? ¿Hay pautas definitivas? **No existen recetas ni fórmulas mágicas que nos indiquen cómo poner en práctica un lenguaje y una comunicación no sexista e inclusiva** en un ámbito institucional o en cualquier ámbito discursivo. **Tener en cuenta el contexto en el que nos encontramos** para implementar estrategias situadas puede facilitar este proceso de incorporación, entendiendo la dimensión política de la lengua y sus posibilidades, de maneras no expulsivas sino pedagógicas. A su vez, **ejercitar la creatividad** en el uso del lenguaje nos permite ampliar el vocabulario y enriquecer las formas en que nos comunicamos. Y en nuestras prácticas diarias, ¿cómo podemos hacer?

Recomendaciones para una comunicación no sexista e inclusiva



Cuando hablamos o escribimos

Ante todo, sugerimos tener en cuenta:

- * Revisar los artículos, adjetivos y sustantivos referidos a personas: son los únicos que se modifican al usar lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva.
- * Pensar estratégicamente a quién va dirigido un mensaje o material y quién lo enuncia a la hora de definir qué operaciones lingüísticas poner en juego.

✱ **Usar sustantivos colectivos:**

En lugar de hablar de “los pacientes” podemos referirnos a “la comunidad usuaria del sistema de salud”, en vez de decir “el director” podemos utilizar “la Dirección”.

✱ **Evitar los estereotipos de género en roles o profesiones:**

Al hacer alusión a quienes trabajan en salud, tengamos en cuenta que no todos los médicos son varones ni todas las enfermeras son mujeres. Asimismo, recomendamos también usar el femenino de las profesiones cuando corresponda: La presidenta, la ministra, la directora, la médica, la cirujana, etc.

✱ **Lenguaje indirecto (pronombres relativos, indefinidos y adjetivos indefinidos):**

Podemos utilizar pronombres indefinidos como “alguien”, “quien”, “quienes”, “cualquiera” y “cada” así como la palabra “persona”. Por ejemplo: en lugar de hablar de “mujer embarazada” podemos referirnos a “persona embarazada”; si hablamos de “los usuarios del sistema de salud” podemos decir “quienes utilizan el sistema de salud”.

✱ **Reordenar y/o reformular la frase:**

Cuando el trabajador solicite la documentación” puede ser reemplazado por “cuando se solicite la documentación”, o “al solicitar la documentación”.

✱ **Centrar la construcción discursiva en las acciones o funcionalidades:**

Podemos reemplazar “el paciente debe completar el siguiente formulario” por “es necesario completar el siguiente formulario”.

✱ **Evitar estrategias binarias (la proliferación de “a/o”):**

Utilizadas en exceso, pueden dificultar o entorpecer la lectura. Como ejemplo, podemos hablar de “personal de enfermería” en lugar de “enfermeras”, “enfermeros” o “enfermeras/os”. Sin embargo, si nos encontramos con que no es posible romper el binarismo, entonces podemos recurrir al femenino y masculino, por ejemplo, “las trabajadoras y los trabajadores de salud”. En caso de ser viable, recomendamos **priorizar el uso de la “e” si vamos a utilizar otras letras o símbolos en la producción de documentos** ya que es más accesible para personas que usan lectores de pantallas.

También es importante tener en cuenta otras formas de designar las siguientes situaciones:

- ✱ A partir de la [Convención Interamericana de Protección Derechos de las Personas Mayores](#), evitar referirnos a las **personas mayores** como “abuelos, abuelas”, “viejos, viejas” o “jubilados, jubiladas”, “ancianos o ancianas”.
- ✱ No hablar de menores o infancias. El término “niño” hace referencia al masculino universal, mientras que, en su

origen etimológico, la palabra “infancia” o “infancias” proviene del latín “infantía”: “que no tienen voz”. Ese significado, que alude a la incapacidad de hablar, se enfrenta con el **paradigma de los derechos humanos**, al igual que el término “menores”, que hace referencia a quienes se encuentran en situación de tener una figura tutora. Es por eso que sugerimos utilizar **“niñez” o “niñeces”**. Por ejemplo: “Día de las niñeces” en lugar de “Día del niño”.

- * **Con respecto a las personas con discapacidad**, no llamarlas “discapacitadas” y/o “personas con capacidades diferentes o especiales”.
- * No llamar “víctimas” a las **personas que se encuentran atravesando alguna situación de violencia por motivos de género** para poder hacer referencia al carácter transitorio de la situación y reconocer el papel activo que la persona puede tener para transformarla. En este sentido, también, se desaconseja utilizar verbos tales como padecer o sufrir, entre otros, para hacer referencia a la situación vivenciada.

Cuando representamos personas mediante ilustraciones, fotografías, videos



Es importante contemplar diversidades en íconos, ilustraciones y fotografías. También tener en cuenta los aspectos de composición: colores, escenografías, gestos, planos, etc.

A la hora de producir materiales, cursos, publicaciones, comunicaciones en los que se utilice material gráfico es necesario tener en consideración:

- * Incluir diversidad en colores de piel, corporalidades, géneros, etnias, edades, geografías, familias, entre otros elementos. Incorporar también personas con discapacidad.
- * Revisar la composición de las imágenes que utilizamos, por ejemplo: evitar ubicar a los varones como el centro de atención (al posicionarlos en los lugares centrales o mostrarlos desempeñando las actividades más importantes).

Algunos ejemplos prácticos

Registro en planillas:

- * De acuerdo con el ya referido artículo 12 de la Ley 26.743, en caso de registrar datos de una persona cuya identidad y/o expresión de género difieran de los datos que figuran en el DNI, dejaremos constancia del nombre elegido por la persona, seguido por la inicial del nombre tal como figura en el DNI, escrita entre paréntesis () y el apellido. Agregaremos también fecha de nacimiento y número de DNI. Si la persona debe ser nombrada en público, utilizaremos el nombre elegido y, en caso de no saberlo, podemos recurrir al apellido o el número de DNI.
- * Por ejemplo, si en el DNI figuran como nombre y apellido de la persona "Pedro Gómez", pero su nombre elegido es "Sandra", deberemos registrar por escrito "Sandra (P) Gómez". Fecha de nacimiento y DNI.

Documentos administrativos:

En lugar de “El horario de ingreso de los trabajadores será el acordado con su director”, podemos escribir “El horario de ingreso será el acordado con la autoridad jerárquica correspondiente”.

Atención al público:

En situaciones donde debemos interactuar con otras personas, sugerimos preguntarles de qué modo quieren ser nombradas:

Ejemplo:

- Hola, quiero averiguar para registrar mi matrícula profesional.
- Buenas tardes, ¿cómo estás? Sí, claro, no hay problema, voy a comentarte requisitos y plazos. Te hago una consulta, ¿cuál es tu nombre?
- Pedro.
- Pedro ¿Y qué pronombres usás?
- Él.
- Dale, voy a usar ese pronombre para llamarte.

En síntesis, la implementación del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva en los espacios de trabajo y en la comunicación institucional no es la finalización de un proceso de deconstrucción de las prácticas patriarcales en el

lenguaje, sino que es una parte del trabajo constante que implica incorporar la perspectiva de géneros y diversidad en nuestro Ministerio.

Nos referimos al enorme campo de posibilidades comunicativas que, como seres sociales, atravesamos cotidianamente: tanto en el aspecto institucional (guías, protocolos, mails laborales, posteos en redes sociales) como en la comunicación interpersonal, especialmente en el marco de dar cumplimiento al [Cupo Laboral Trans](#) y a la [Ley 27.636](#) de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins" (2021). Debemos entender estas normativas como un conjunto de acciones e interacciones que no se limitan sólo a incorporar personas de diferentes géneros a la APN, sino que deben venir acompañadas por aprendizajes y formación.

La forma en la que hablamos es fruto de nuestra historia como sociedad, del campo que habitamos y también de nuestras propias experiencias y biografías. Si desarmamos los masculinos universales del lenguaje sin modificar otras cuestiones inherentes al sexismo, tan sólo habremos modificado letras en nuestro discurso, sin producir las transformaciones que significan pensarnos más allá del paradigma que nos propone el sistema patriarcal. Esto requiere de **estrategias que se construyan colectivamente, habilitando la escucha y el aprendizaje para la elaboración de lenguajes que no dejen a nadie por fuera de lo que se nombra.**

Esperamos que las pautas, reflexiones y lineamientos que compartimos, como así también las capacitaciones y los diversos recursos, favorezcan la reflexión y acompañen la producción de documentos, registros y materiales del Ministerio de Salud de la Nación y organismos descentralizados para fortalecer un uso del lenguaje y la comunicación no sexista e inclusiva, con el objetivo de **construir una atención en salud cada vez menos sexista y cada vez más igualitaria.**



4

RECURSOS PARA SEGUIR PENSANDO

Desde la Dirección de Géneros y Diversidad ponemos a disposición una selección de diversas fuentes y producciones elaboradas desde hace más de dos décadas, que constituyen **propuestas de implementación hacia un lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva, recomendaciones y sugerencias.**

Si bien muchos de estos materiales no logran escapar al binarismo, consideramos importante recuperar algunos de ellos para poder dar cuenta de las variaciones del lenguaje como un proceso histórico, que se inscriben en una **interpelación a las formas hegemónicas, que han sido naturalizadas y que levantan barreras expulsivas de las diversidades.**

En este sentido, cabe señalar como ejemplos: las Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje de UNESCO, del año 1999, documento pionero publicado por un organismo internacional; y a nivel local, la Guía para el uso de un lenguaje no sexista de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, elaborada en el año 2015, un material que fue precursor en su tipo.

A continuación, encontrarán materiales en diferentes formatos elaborados por organismos públicos nacionales, el ámbito académico y los activismos LGBTI+ junto con artículos periodísticos y aportes de otros países. También les acercamos dos documentos producidos por la DGyD que pueden ser de utilidad: “10 consejos para un lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva” y “5 preguntas sobre lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva”.

Materiales producidos por organismos internacionales

Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista

Este material fue elaborado por la Comisión Permanente de Género y Derecho de las Mujeres de la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados (RAADH). Es un documento aprobado para su implementación en el MERCOSUR.

Año de publicación: 2018

↓ [DESCARGAR](#)

Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género

Documento confeccionado por la Agencia de la ONU para los Refugiados en vistas de promover el uso del lenguaje

inclusivo de género para hacer referencia a las personas de manera respetuosa. Sugiere estrategias tales como el uso de lenguaje indirecto, mientras que no recomienda la utilización de “x” y “@” al no ser accesible para personas que hacen uso de lectores de pantalla.

Año de publicación: 2018

↓ [DESCARGAR](#)

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje

Documento elaborado por la UNESCO, pionero en cuestionar la utilización del masculino universal. Si bien no logra escapar al binarismo, propone estrategias tales como el desdoblamiento en “las y los” para incluir tanto a varones como a mujeres.

Año de publicación: 1999

↓ [DESCARGAR](#)

Materiales producidos por organismos públicos nacionales

Documento “10 consejos para un lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva”

Decálogo destinado a personas que trabajan en el ámbito de la salud, en formato imprimible, para tener a mano para su consulta diaria. Elaborado por el Ministerio de Salud de

la Nación. Tiene como objetivo ofrecer algunas pautas que faciliten y hagan accesible la incorporación progresiva de un lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva a la práctica diaria.

Año de publicación: 2021

↓ [DESCARGAR](#)

Documento “5 preguntas sobre lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva”

Material destinado a responder dudas respecto del uso de lenguaje y comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito del Ministerio de Salud de La Nación y organismos descentralizados.

Año de publicación: 2022

↓ [DESCARGAR](#)

(Re) Nombrar. Guía para una comunicación con perspectiva de género

Este material -producido por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad- se enuncia desde el Poder Ejecutivo, retoma las problemáticas vigentes en la cuestión del lenguaje inclusivo e incorpora una mirada de diversidad que también incluye la interseccionalidad en lo que refiere a personas con discapacidad, contextos de encierro,

migrantes y otras. Especifica la necesidad de evitar binarismos y está redactado utilizando la e inclusiva como recurso gramatical.

Año de publicación: 2020

↓ [DESCARGAR](#)

Guía del BCRA para una Comunicación Inclusiva

El Banco Central de la República Argentina incorpora este material como ‘una herramienta de reflexión sobre la comunicación y su impacto’. El documento busca evitar el binarismo, sin embargo no utiliza recursos como “e”, “x” y “@”. Incorpora además una serie de consejos para un lenguaje visual inclusivo, relacionados con el uso de imágenes y cómo evitar la falta de diversidad y marcas patriarcales en las mismas.

Año de publicación: 2020

↓ [DESCARGAR](#)

Guía para el uso de un lenguaje no sexista de la HCDN

Este fue el primer instrumento generado de manera oficial desde el poder legislativo nacional. Incorpora discurso indirecto, paráfrasis, giros lingüísticos y otras estrategias gramaticales y en algunos pasajes opta por utilizar el lenguaje binario.

Año de publicación: 2015

↓ [DESCARGAR](#)

Herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo en nuestra comunicación diaria

Este material fue elaborado por la Secretaría de Innovación Pública, dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros, en el marco de una capacitación virtual y autoasistida, dirigida al público en general. Presenta una introducción a la temática del lenguaje inclusivo y ofrece recursos y ejemplos a tener en cuenta para su incorporación en las prácticas cotidianas. No se incluye entre los recursos mencionados el uso de la “e”, la “x” o “@”.

Año de publicación: 2022

↓ [DESCARGAR](#)

Aportes de otros países

CaDi, traductor al lenguaje incluyente

Software. Una suerte de traductor en línea bautizado “CaDi” en honor a Capitolina Díaz, la investigadora de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México que propuso su creación. Si bien se trata de una primera versión de prueba, ofrece algunas ideas y fórmulas concretas para evadir el sexismo en el lenguaje.

↓ [DESCARGAR](#)

Materiales elaborados desde el ámbito académico

Lenguaje inclusivo, procesos discursivos, políticas del lenguaje

PPT descargable. Material que acompaña el taller “Uso de lenguaje inclusivo en la escritura académica” de Mara Gluzman, con el objetivo de reflexionar acerca de las deconstrucciones del lenguaje en este campo discursivo.

Año de publicación: 2020

↓ [DESCARGAR](#)

Lenguaje no sexista e inclusivo

PDF descargable. Serie Cuadernos Feministas para la transversalización, de la Universidad Nacional de Rosario. Compilado de ensayos acerca de la temática elaborados por integrantes de la academia y especialistas en lenguaje del ámbito de las universidades nacionales: Santiago Kalinowski, Javier Gasparri, Sara Isabel Pérez y Florencia Moragas.

Año de publicación: 2020

↓ [DESCARGAR](#)

Materiales audiovisuales sobre lenguaje no sexista

¿Qué es el LENGUAJE INCLUSIVO? - TKM Explica - YouTube

Video animado que historiza, ejemplifica y marca los principales debates en torno al denominado lenguaje inclusivo.

Duración: 4:26. Año de publicación: 2018

 [Ver en YouTube](#)

Noam Chomsky hablando sobre el lenguaje no sexista - YouTube

Breve fragmento de entrevista a [Noam Chomsky](#), uno de los lingüistas más importantes del siglo XX en el marco de la conferencia ENAH Lingüística 2021. Traza un paralelismo entre el lenguaje no sexista y el uso de la palabra “negro” en la cultura norteamericana y reflexiona sobre cuáles son las palabras que se habilitan de acuerdo al ámbito, la cultura, el idioma y la época.

Duración 00:59. Año de publicación: 2021

 [Ver en YouTube](#)

El lenguaje inclusivo explicado por una nena YouTube

Una niña explica por qué es importante repensar el lenguaje, a partir de una discrepancia que tuvo con su maestra.

Duración 2:14. Año de publicación: 2018

 [Ver en YouTube](#)

Materiales producidos desde los activismos LGBTI+

Pequeño manifiesto sobre el género neutro en castellano

Este material de Rocío Gómez recupera las alternativas que desbinarizan el uso del lenguaje y toma postura por la utilización de la “e” inclusiva como estrategia discursiva.

Año de publicación: 2016

 [DESCARGAR](#)

Lenguaje Inclusivo: Guía de uso

Documento de Drive. Basada en el Pequeño manifiesto sobre el género neutro en castellano, esta guía escrita por Zack Mascías de la Asamblea No Binarie pretende ser un material de consulta para el uso cotidiano del lenguaje inclusivo.

Año de publicación: 2018

 [DESCARGAR](#)

Artículos periodísticos

Clarín

Educación. ¿Por qué usás el lenguaje inclusivo?

Las filólogas Carolina Tosi y Valeria Sardi trazaron una genealogía de las estrategias discursivas no binarias y analizan su uso en las aulas con la ESI.

Por Débora Campos, mayo 2021

↓ [DESCARGAR](#)

El gato y la caja

La lengua degenerada

Sol Minoldo y Juan Cruz Balian exploran propuestas y resistencias en torno al uso del lenguaje inclusivo mientras se preguntan “¿Tiene sentido hablar con lenguaje inclusivo? ¿Afecta nuestra percepción de la realidad?”.

Por Sol Minoldo y Juan Cruz Balian, junio 2018

↓ [DESCARGAR](#)

Revista Anfibia

Manual de instrucciones para hablar con E

María Florencia Alcaraz propone “un posible instructivo para ejercitar la desobediencia lingüística”, cuestionando dicotomías y binarismos.

Por María Florencia Alcaraz, diciembre 2018

↓ [DESCARGAR](#)

