

Guía de lenguaje inclusivo no sexista CCT CONICET-CENPAT

Índice

1. Introducción	2
2. Recursos para el uso de lenguaje inclusivo no sexista	4
2.1 Genéricos y abstractos	4
2.2 Ocupaciones, cargos y profesiones	5
2.3 Pronombres, determinantes y oraciones de relativo	6
2.5 Desdoblamientos: artículos y uso de barras	6
2.5 Perífrasis	7
2.6 Expresiones formulaicas	8
3. Ejemplificaciones según tipo textual	9
4. Anexo	13
4.1 Glosario	13
4.2 Tabla con roles, ocupaciones, cargos y oficios	13
5. Referencias bibliográficas	16

Esta guía de estilo ofrece recursos y estrategias para facilitar el uso del lenguaje inclusivo no sexista en todas las comunicaciones oficiales de quienes forman parte del CCT CONICET-CENPAT y optan por esta instrumentación. Esta Guía se encuentra asociada a la Decisión 12/2020 del Consejo Directivo del CCT CONICET-CENPAT, con el objetivo de proveer de estrategias lingüísticas que promuevan la erradicación de prácticas discriminatorias discursivas en base a la identidad de género y sexual de las personas que se desempeñan en dicha institución. Esta guía es susceptible a actualizaciones a medida que su implementación o contexto de aplicación lo ameriten. Se recomienda además revisar el Anexo para contar con un glosario con definiciones importantes relacionadas, expresiones formulaicas y ejemplificación por tipo textual administrativo.

1. Introducción

Esta propuesta se inscribe en el marco de las acciones llevadas a cabo por el Comité Institucional de Políticas de Género (CIPG) y La Colectiva por una Ciencia Sin Machismo, cuyo objetivo es contribuir a transversalizar la perspectiva de género en el sistema científico, siendo nuestro ámbito local de acción el CCT CONICET-CENPAT. En este sentido ofrecemos una guía de estilo que contribuye a que nuestras comunicaciones cotidianas visibilicen a las mujeres y otras identidades.

En principio, cabe aclarar que tendemos a confundir las categorías de género y sexo en el lenguaje. El género es una categoría gramatical que hace referencia a las palabras y el sexo hace referencia a los seres vivos. El género en una palabra no siempre distingue sexo (solo en seres animados y sexuados), en otros casos es inherente al sustantivo y sirve para identificar oposiciones significativas (cuchilla/cuchillo; fruta/fruto; jarra/jarro). Es decir, el género puede funcionar de otras formas en el castellano. Sin embargo, estudios demuestran que estas diferencias gramaticales siempre tienen carga sexual, aunque remita a objetos, ya que se identifica a los objetos con ideas asociadas al género¹. En este sentido, no cabe duda de que la lengua es un producto social e histórico en permanente cambio, que acumula y expresa las experiencias de cada sociedad, y las categorías gramaticales también. Por lo tanto, el lenguaje no es masculino ni femenino, y en la lengua española el masculino no es neutro.

El uso del masculino como género no marcado, por ejemplo en la oración «Los investigadores participarán del conversatorio» supone la inclusión de investigadoras, sin embargo «Las investigadoras participarán del conversatorio» excluiría a «los investigadores» en su formulación. Este es el principio patriarcal que subyace en la concepción del masculino como «universal» y lo femenino como «privado». Consideramos que el uso del masculino con valor genérico oculta y/o excluye a las mujeres y otras identidades, transmitiendo visiones sexistas y androcéntricas que es necesario evitar. Entendemos por usos androcéntricos del lenguaje a aquellos que invisibilizan o hacen difícil imaginar, en un ámbito determinado, la presencia o la actuación de las mujeres. En este sentido existen estudios (Liben, Bigler & Krogh 2002; Verweken, Hannover & Wolter 2013) que brindan evidencia en cuanto a cómo las infancias interpretan ciertos títulos de profesiones u oficios como excluyentes cuando estos son usados con un pronombre masculino; demostrando cómo los genéricos no son tales y tienen efectos sobre el interés o preferencias de ciertas profesiones en detrimento de otras (Minoldo & Balian 2018).

Las consecuencias de esta desigualdad lingüística pueden ser definidas en términos de Bourdieu como ‘violencia simbólica’, lo que nos permite desenmascarar los mecanismos que perpetúan la relación de dominación masculina en todos los ámbitos, incluyendo el académico y laboral, y que transmiten y refuerzan los estereotipos, jerarquías e inequidades de la sociedad patriarcal. El hecho de que las manifestaciones discriminatorias pasen desapercibidas en nuestra vida cotidiana es consecuencia de una perspectiva androcéntrica en la que solo lo que se ajusta a ella se acepta como válida, como correcta, y cualquier propuesta que no se

¹ Para ahondar en este aspecto consultar a Phillips, W. (2002); Sera, M.(2002); Segel, E. & Boroditsky, L (2011).

corresponda con ella se descalifica. En esto se basan las resistencias que ha manifestado parte de la sociedad, inclusive personas del sector académico, en torno a la discusión y el uso del lenguaje inclusivo no sexista. No obstante, la lengua nos ofrece recursos de fácil aplicación que permiten derribar estas prácticas discriminatorias, visibilizando a las mujeres y otras identidades en todos los ámbitos.

En esta guía de estilo proponemos opciones para la escritura de textos de diversa índole vinculados a la comunicación institucional escrita, teniendo en cuenta que estos recurren frecuentemente a expresiones formulaicas. Para ello, describiremos algunas estrategias lingüísticas que la lengua castellana misma nos ofrece para tener alternativas al uso del masculino como genérico. La propuesta de utilizar un lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito de las comunicaciones institucionales se orienta a “evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o excluyentes” (2008:1), de acuerdo también a la voluntad política manifestada por las autoridades del CCT CONICET-CENPAT de cooperar en las problemáticas de género.

Para abordar de forma práctica la realización de esta guía, se revisaron 17 manuales y guías de diversas instituciones y organismos del país y de otros países de habla hispana (Honorable Senado de la Nación, MERCOSUR, Universidad de Barcelona, entre otras) con el objeto de homologar los recursos y también adaptarlos a nuestras necesidades comunicativas institucionales. También se relevaron diferentes tipos de comunicaciones alojadas en la INTRANET y optamos por ejemplificar cada estrategia propuesta con alguna de estas comunicaciones. Es por eso que distinguimos entre documentos cerrados y abiertos, siendo los primeros aquellos dirigidos a una persona en particular; y los segundos a un colectivo indeterminado de personas. En cuanto a la representación gráfica o visual, que excede los contenidos de esta guía, remitimos al capítulo 7 de la guía confeccionada por Guichard Bello (2015).

Los objetivos de esta guía de estilo son:

- Promover el lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas del CCT CONICET-CENPAT y las de índole interinstitucional.
- Proveer de estrategias y recursos lingüísticos que promuevan la visibilización, las relaciones de igualdad y de respeto.
- Brindar estrategias y ejemplificaciones a partir de comunicaciones habituales en el ámbito del CCT CONICET-CENPAT.
- Compartir un glosario con los conceptos teóricos en los que se enmarca nuestra guía estilística.
- Ofrecer un anexo con las expresiones formulaicas habituales para la comunicación institucional.
- Ofrecer un listado de textos ejemplificados (acta, comunicación, mail, solicitud, etc.)
- Homologar los recursos y alternativas con los ofrecidos en Manuales de estilo no sexista de otras instituciones nacionales.

En resumen, la comunicación inclusiva no sexista requiere ser planificada y por lo tanto es un trabajo que requiere esfuerzo. Visibilizar y no excluir, buscando la representación de

todas las personas en el lenguaje en condiciones de igualdad, implica deconstruir las formas aprendidas y utilizar recursos existentes en la lengua para evitar la estereotipación y subordinación. Esta guía no tiene pretensiones prescriptivistas ni normativas, no establece reglas ni obligaciones estilísticas, solo ofrece recomendaciones y sugerencias a quienes puedan reconocer la ideología patriarcal que subyace a ciertas formas lingüísticas y quieran modificarlas en su uso.

2. Recursos para el uso de lenguaje inclusivo no sexista

Para evitar el masculino genérico que propicia la invisibilización y discriminación, consideramos que la lengua castellana proporciona alternativas pasibles de ser utilizadas sin demérito del lenguaje escrito. Algunas alternativas ajustadas a la norma lingüística que se proponen son: 1. genéricos y abstractos; 2. ocupaciones, cargos y profesiones; 3. pronombres, determinantes y oraciones de relativo; 4. desdoblamientos; 5. perífrasis. Para más ejemplos de los diversos tipos de texto de uso más frecuente en el ámbito laboral, en los que se aplican los diversos recursos aquí presentados, ver Anexo 4.4.

Para algunas de las alternativas propuestas por esta guía utilizamos colores para graficar los ejemplos. En azul se indicaron los términos con masculino genérico, y en verde se ofrecen opciones de lenguaje inclusivo no sexista.

2.1 Genéricos y abstractos

Una de las estrategias es utilizar palabras más genéricas, abstractas o colectivas como: Integrantes, Profesionales, Personas.

Cuando nos estamos refiriendo a cargos, lo que reviste interés es el carácter institucional, no la persona que lo ocupa, por lo tanto se puede resolver metonímicamente:

Los trabajadores → El personal
Los miembros de la academia → La comunidad académica
El director/Los directores → La Dirección
El/La presidente/a → La presidencia
El/La gerente → La gerencia
El/La secretario/a → La secretaría
El/La diseñador/a → El equipo de diseño

Otra opción es utilizar formas impersonales con construcciones con “se”:

Los miembros deben presentar la solicitud a través del SIGEVA.
La solicitud se debe presentar a través del SIGEVA.

Cabe atender, entre el uso de los genéricos, la utilización de la palabra “hombre” como sinónimo de humanidad. En estos casos puede sustituirse por ser humano, persona, humanidad, según el contexto.

El acceso a derechos es básico para **el hombre**.

El acceso a derechos es básico para **el ser humano**.

El acceso a derechos es básico para **las personas**.

2.2 Ocupaciones, cargos y profesiones

El tratamiento asimétrico en el ámbito profesional, el acceso relativamente tardío a la formación académica y a la participación de mujeres en ciertas profesiones, y el hecho de que ciertos términos alusivos a profesiones o cargos enunciados en femenino hasta hace relativamente poco se utilizaran para designar a la “esposa” de quien ejercía esa profesión, hacen necesario que establezcamos algunos criterios en relación a este tema. Por ejemplo (Fuente: Real Academia Española):

juez, za

1.m. y f. Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar.

6.f. coloq. p. us. Mujer del juez.

Las sucesivas actualizaciones del diccionario de la Real Academia Española dan cuenta de la necesidad de feminizar gramaticalmente ciertas profesiones u ocupaciones. Las argumentaciones gramaticales esgrimidas se contradicen si se trata de cargos públicos (presidenta) o domésticos (sirvienta), es entonces que lo ideológico se impone a lo gramatical. Proponemos utilizar el femenino para cargos ejercidos por mujeres o personas identificadas con este género:

el/la médico/a

el/la abogado/a

el/la ministro/a

el/la gobernador/a

el/la diputado/a

el/la concejal

el/la becario/a

el/la investigador/a

el/la trabajador/a

En este mismo sentido suelen referirse a aquellas personas sin titulación con la fórmula de tratamiento “Sra./Srta.”, consideramos que es más adecuado consignar el nombre propio sin remitir al estado civil.

Además recomendamos eliminar el pronombre posesivo y construcciones posesivas entre personas, y optar por el nombre de la persona directamente. Ejemplo: X la becaria **de** Y; la mujer **de** X.

En el anexo de esta guía (4.3) puede encontrarse un listado de cargos, ocupaciones y oficios.

2.3 Pronombres, determinantes y oraciones de relativo

Este recurso 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:

Los **investigadores** de los diferentes institutos.

Investigadores de los diferentes institutos.

Respecto a los pronombres sin marca de género, los más comunes son “quien”, “quienes”, “alguien”. Es conveniente evitar el uso de “el, los, aquel o aquellos” seguido del relativo “el que”/ “Los que”.

Los que firman manifiestan haber leído el acta.

Quienes firman abajo, manifiestan haber leído el acta.

Algunos sustantivos presentan su género por medio de artículos, determinantes o adjetivos que los acompañan. En estos casos puede utilizarse un determinante sin marca de género (cada, cualquiera) o bien suprimirlo si la oración lo permite.

Dirigido a **los** estudiantes

Dirigido a **cualquier estudiante** / Dirigido a **estudiantes**

La utilización de oraciones de relativo construidas con pronombres sin marca de género -como quien/quienes/que- puede evitar el uso del masculino genérico:

Los **redactores** del proyecto de investigación → **Quienes** redactaron el proyecto de investigación

Los **trabajadores** de la institución → **Quienes** trabajan en la institución

Los **beneficiarios** de la beca → **Quienes** se benefician de la subvención

El **solicitante** del material → **Quien** solicite el material

Los **interesados** → **Quienes** estén interesados

Los **miembros del Consejo Directivo** → **Quienes** conforman el Consejo Directivo

2.5 Desdoblamientos: artículos y uso de barras

El desdoblamiento puede presentarse mediante el uso de artículos gramaticales desdoblados en masculino y femenino cuando se trata de sustantivos comunes (sustantivos que se mantienen invariables y cuyo género es determinado por las palabras que le acompañan, como los adjetivos o artículos). Por ejemplo: “Los y las profesionales”. Otra forma de utilización del desdoblamiento es la utilización de la palabra tanto en masculino como en femenino; por ejemplo: “becarias y becarios”; “investigadores e investigadoras”; “científicos y científicas”. Recomendamos que al momento de utilizar la estrategia de desdoblamiento se alterne el orden para no jerarquizar.

Otra forma de desdoblamiento es el uso de la barra (/) para separar las terminaciones de palabra, señalando al masculino y al femenino. Este recurso es de uso frecuente, sin embargo, genera inconvenientes de legibilidad. Por ello, recomendamos que se limite a textos esquemáticos (tablas, listas, gráficos, encuestas) cuya finalidad sea ser completados, no obstante sugerimos optar por soluciones sin marcación de género, por ejemplo:

Sr./Sra.: → Nombre y apellido:

Nacido/a en: → Lugar de nacimiento:

Domiciliado/a en: → Domicilio:

Originario/a de: → País de origen:

También puede ser usado para el encabezamiento de correos electrónicos, comunicaciones en cartelera, (Compañeras/os; Estimadas/os; Queridos/as; Amigas/os).

La utilización del @ no es aconsejable porque no es un signo lingüístico, no puede leerse y supone la incorporación de -a y -o, aunque no todas las palabras forman el masculino en -o y el femenino en -a (l@s artist@s, por ejemplo no puede leerse lOs artistOs). De la misma manera la utilización de la x tampoco puede leerse (lXs artistXs). En el caso de la “e” (les artistas), esta no genera inconvenientes de legibilidad y supera el binarismo. Estas tres opciones pueden utilizarse, aunque las recomendamos para ámbitos informales como por ejemplo, anuncios en la intranet, chats, correos electrónicos personales, etc. dada la reticencia actual a su uso en comunicaciones formales.

2.5 Perífrasis

Otra estrategia posible de utilizar para un lenguaje inclusivo no sexista es el parafraseo, para evitar utilizar el “masculino genérico” o buscar un sinónimo sin carga de género. La perífrasis se refiere a la posibilidad de elegir una o más palabras con las cuales se nombre a las personas o al grupo, pero sin la carga de género; o la utilización de tiempos verbales conjugados con la segunda persona del singular (tú), voz pasiva o sin mencionar el sujeto de la oración. Por ejemplo:

Cuando uno lee las noticias → Cuando alguien lee las noticias

Nosotros queremos promover la ciencia pública → Queremos promover la ciencia pública

Si los científicos trabajan adecuadamente se puede lograr un cambio → Trabajando adecuadamente desde la ciencia se puede lograr un cambio

Los miembros del CD del CCT CONICET-CENPAT debatirán cuestiones esenciales → En el CD del CCT CONICET-CENPAT se debatirán cuestiones esenciales

2.6 Expresiones formulaicas

A continuación, proponemos sugerencias tanto de encabezados como fórmulas de cierre a utilizar tanto para notas, correos electrónicos, o textos en general. Para los encabezados en particular, en caso de desconocer a la persona a quien va dirigida la comunicación se sugiere utilizar “A quien/es corresponda”; si se conoce a la persona pero no si posee título u ocupación se sugiere, como mencionamos anteriormente, evitar el uso de “Señora/Señorita”, y dirigirse por su nombre completo.

Encabezados para documentos cerrados:

Estimada Dra. Pérez:

Estimado Dr. González:

Lic. Pérez:

Profesora Fernández:

Emilia Pérez:

Encabezados para documentos abiertos:

Integrantes del Comité MAM:

Estimado/a Director/a:

Dra./Dr.:

Estimada/o Delegada/o:

A quien/es corresponda:

A la Gerencia del MBB:

Dirección del SVAC:

Cierres para ambos tipos de documentos:

Saludos cordiales

Le saludan a Ud. atentamente

3. Ejemplificaciones según tipo textual

<p>Acta Consejo Directivo X</p>
<p>Siendo las 9.30 hs del 1 de febrero se reúnen los miembros del Consejo Directivo del SVAC, integrado por los Dras. XXX, XXX, XXX; en representación del personal de apoyo, XXXX; en representación de los becarios XXX, convocados por el Director del SVAC, y el Vicedirector, XXX para dar tratamiento a los siguientes temas:</p>
<p>Siendo las 9.30 hs del 1 de febrero se reúnen quienes conforman el Consejo Directivo del Instituto SVAC. En representación de las y los investigadores, las Dras. XXX, XXX, y los Dres. XX y XX; en representación del personal de apoyo, XXX; y en representación de las/los becarias/os XXX. Esta reunión fue convocada por la Dirección del Instituto SVAC, Dr./Dra. XXX y Dr./Dra. XXXXX para dar tratamiento a los siguientes temas:</p>
<p>También se informa sobre la capacitación a miembros del Instituto LCsM que estén interesados en formar parte del comité. Se decide elevar una nota con los nombres de los interesados y su disponibilidad para fijar fechas de reuniones y capacitación con los responsables del área de comunicación.</p>
<p>También se informa que quienes quieran formar parte del comité tienen una capacitación disponible. Se decide elevar una nota incluyendo los nombres de las personas interesadas y su disponibilidad para fijar fechas de reuniones y capacitación con quienes son responsables del área de comunicación.</p>
<p>Se propone la figura de un coordinador, quien será elegido/a por sus compañeros del mismo estamento con acuerdo del Consejo Directivo y a la vez siendo miembro del mismo.</p>
<p>Se propone la figura de un/a coordinador/a, quien será elegido/a por sus pares. Deberá ser parte y contar con acuerdo del Consejo Directivo.</p>

<p>Temario Reuniones Consejo Directivo X</p>
<p>Temario Reunión N° xx (ordinaria)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Propuesta de fechas para la próxima Reunión Ordinaria y Extraordinarias. 2) Renovación de Coordinadores en el Comité de Calidad. 3) Nombramiento de un representante titular y un suplente para el PTP. 4) Curso de seguridad que deben llevar a cabo los becarios.
<p>Temario Reunión N° xx (ordinaria)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Propuesta de fechas para la próxima Reunión Ordinaria y Extraordinarias. 2) Renovación de Coordinadores/as en el Comité de Calidad. 3) Nombramiento de representantes (titular y suplente) para el PTP. 4) Curso de seguridad que deben llevar a cabo las becarias y los becarios.

Correos electrónicos, anuncios, mensajes de cartelera
<p>Estimados miembros del CCT</p> <p>Para su información, se adjunta documentación sobre la VII Conferencia de Biología a realizarse en salón AEM entre el 22 y 26 de Junio.</p>
<p>Estimadas/os integrantes del CCT</p> <p>Para su información, se adjunta documentación sobre la VII Conferencia de Biología a realizarse en salón AEM entre el 22 y 26 de Junio.</p>
<p>Para los titulares de proyectos AEF, está programada una videoconferencia de Inicio el próximo miércoles en el salón Península.</p>
<p>Para aquellas personas titulares de proyectos AEF, está programada una videoconferencia de Inicio el próximo miércoles en el salón Península.</p>
<p>Curso de Posgrado “Energías Renovables y Contaminación acústica”</p> <p>Destinatarios:</p> <p>Graduados de instituciones reconocidas en carreras tales como Ingeniería Pesquera, Electromecánica, Biología Marina, Oceanografía y afines y Alumnos avanzados de las carreras mencionadas.</p> <p>Inscripción: La misma se realiza en el siguiente link: http//</p> <p>Valores: El curso tiene un valor de \$3000 para participantes plenos y \$2100 para comunidad UR y becarios doctorales.</p> <p>Se adjuntan detalles de contenidos y el listado de docentes.</p>
<p>Curso de Posgrado “Energías Renovables y Contaminación acústica”</p> <p>Destinatarias/os:</p> <p>Graduadas/os de instituciones reconocidas en carreras tales como Ingeniería Pesquera, Electromecánica, Biología Marina, Oceanografía y afines y alumnas/os avanzadas/os de las carreras mencionadas.</p> <p>Inscripción: La misma se realiza en el siguiente link: http//</p> <p>Valores: El curso tiene un valor de \$3000 para participantes generales y \$2100 para comunidad UR y becarias/os doctorales.</p> <p>Se adjuntan detalles de contenidos y el listado de docentes.</p>
<p>Saludos a todos los biólogos en su día.</p>
<p>Saludos a biólogos y biólogas en su día.</p>
<p>El equipo de Dirección del CCT CONICET-CENPAT desea hacer llegar los mejores deseos para todos los miembros de la institución en ocasión de las festividades navideñas y de inicio de un nuevo año.</p>

<p>La Dirección del CCT CONICET-CENPAT desea hacer llegar los mejores deseos para los y las integrantes de la institución en ocasión de las festividades navideñas y del inicio de un nuevo año.</p>
<p>Cambio de funciones de las Sras. Juana Pérez y Lucía Vázquez</p>
<p>Cambio de funciones de Juana Pérez y Lucía Vázquez</p>
<p>Cambio de horario de atención Estimados, A partir de mañana la oficina SECESM/mesa de entradas modifica su horario de atención.</p>
<p>Cambio de horario de atención Estimados/as, A partir de mañana la oficina SECESM/mesa de entradas modifica su horario de atención.</p>
<p>Asado de fin de año La Dirección del CCT CONICET-CENPAT organiza un asado para despedir el año el próximo viernes al mediodía. Aquel que quiera participar deberá anotarse hasta el viernes de esta semana en la Entrada.</p>
<p>Asado de fin de año La Dirección del CCT CONICET-CENPAT organiza un asado para despedir el año el próximo viernes al mediodía. Quienes quieran participar deberán anotarse hasta el viernes de esta semana en la Entrada.</p>

Llamado a concurso/Convocatorias

Concurso Técnico para área SVAC

Unidad de Gestión: CCT CENPAT

Cargo a solicitar: Técnico

Descripción de las actividades a realizar - Tareas específicas:

- Organizar el almacenamiento de bibliografía
- Brindar apoyo a becarios e investigadores

Requisitos:

- Ser argentino nativo, o naturalizado.
- El cargo a cubrir se encuadra en el régimen establecido por Ley 20.464 para el Personal de Apoyo a la Investigación Y Desarrollo de CONICET.
- Los interesados deben cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Marco de Regulación Público Nacional, Ley 25164 y su Dec. de Empleo Reglamentario N°1421/02.
- Graduado universitario con título de Bibliotecología, Ciencias de la Información, o similar.
- Manejo de herramientas de informática (Word, Excel, presentaciones, bases de datos, etc.) (excluyente).

Detalle de Equipos a utilizar para el presente cargo:

El personal deberá estar capacitado para utilizar el equipamiento informático del IEHSOLP (PC de escritorio, notebook, cámaras y grabadores digitales, proyectores y otros).

Concurso Técnico para área SVAC

Unidad de Gestión: CCT CENPAT

Cargo a solicitar: Técnico/a

Descripción de las actividades a realizar - Tareas específicas:

- Organizar el almacenamiento de bibliografía
- Brindar apoyo a becarios/as e investigadores/as

Requisitos:

- Ser argentino/a nativo/a, o naturalizado/a.
- El cargo a cubrir se encuadra en el régimen establecido por Ley 20.464 para el Personal de Apoyo a la Investigación Y Desarrollo de CONICET.
- Las personas interesadas deben cumplir con los requisitos establecidos en la Ley Marco de Regulación Público Nacional, Ley 25164 y su Dec. de Empleo Reglamentario N°1421/02.
- Graduada/o universitaria/o con título de Bibliotecología, Ciencias de la Información, o similar.
- Manejo de herramientas de informática (Word, Excel, presentaciones, bases de datos, etc.) (excluyente).

Detalle de Equipos a utilizar para el presente cargo:

Las personas que se postulen deberán estar capacitadas para utilizar el equipamiento informático del IEHSOLP (PC de escritorio, notebook, cámaras y grabadores digitales, proyectores y otros).

4. Anexo

4.1 Glosario

Androcentrismo: se basa en conceder privilegio al punto de vista del varón y considerarlo universal para todos los seres humanos. Divide de forma asimétrica y desigual el papel de las mujeres y los hombres según los roles que se espera que cumplan en la vida privada y la vida pública.

Género: determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un varón en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. (UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming-Concepts and Definitions).

Patriarcado: El patriarcado es un sistema de organización social, político, cultural y económico que se basa en la supremacía de los varones y su capacidad de ejercicio del poder como autoridad. Así, los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres, resultando en relaciones asimétricas de poder que benefician a unos sobre otras. Este sistema, naturalizado y socialmente legitimado, constituye una injusticia y falta de equidad que forman la base de las diferentes formas de violencia contra las mujeres. (Fuente: Capacitación Ley Micaela INAP).

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

Violencia simbólica: concepto definido por el sociólogo Pierre Bourdieu en la década de los 70, se utiliza para describir una relación social donde el "dominador" ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los "dominados", quienes no son conscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son "cómplices de la dominación a la que están sometidos" naturalizando estas relaciones de poder (Fernández 2005).

4.2 Tabla con roles, ocupaciones, cargos y oficios

FORMA FEMENINA	FORMA MASCULINA	DESDOBLAMIENTO	FORMAS GENÉRICAS Y ABSTRACTAS
administrativa	administrativo	-la administrativa o el administrativo -administrativa/o	-el personal administrativo/de administración -el cuerpo administrativo/de administración -la plantilla administrativa/de administración
alumna	alumno	-la alumna o alumno -alumno/a	el alumnado
asesora	asesor	-la asesora o asesor -asesor/a	-las asesoría -el equipo asesor -el personal asesor
becaria	becario	-la becaria o becario -becario/a	
candidata	candidato	-la candidata o candidato -candidato/a	-la candidatura -la persona candidata -las personas que presenten su candidatura -quienes opten por candidatearse
ciudadana	ciudadano	-la ciudadana o ciudadano -ciudadano/a	-la ciudadanía -la población -la sociedad
consejera	consejero	-la consejera o consejero -consejero/a	la consejería
delegada	delegado	-la delegada o delegado -delegado/a	la delegación
directora	director	-la directora o director -director/a	-la dirección -el equipo directivo
funcionaria	funcionario	-la funcionaria o funcionario -funcionario/a	-el funcionariado -el personal funcionario -la función pública

investigadora	investigador	-investigador/a -la investigadora o el investigador -los y las investigadoras	-(sin artículo) investigadores -quienes investigan
licenciada	licenciado	-la licenciada o licenciado -licenciado/a	
la miembro	el miembro	-la miembro o el miembro -la/el miembro	-la comisión -la entidad -la asociación -la agrupación -la asamblea -el equipo -el colectivo
presidenta	presidente	-la presidenta o presidente -presidente/a	-la presidencia
profesora	profesor	-la profesora o profesor -profesor/a	-el profesorado -el cuerpo docente -el personal docente -la plantilla docente -el equipo docente
técnica	técnico	-la técnica o técnico -técnico/a	-el personal técnico -la plantilla técnica -el equipo técnico
todas	todos	-todas y todos -todos/as	todas las personas
trabajadora	trabajador	-la trabajadora o trabajador -trabajador/a	-el personal -la plantilla -el equipo de trabajo
voluntaria	voluntario	-la voluntaria o voluntario -voluntario/a	-el voluntariado -la persona voluntaria -el personal voluntario

5. Referencias bibliográficas

Ayuntamiento de Córdoba. (2007). Guía para uso no sexista del lenguaje administrativo. Córdoba, España, 58 pp.

Boroditsky, L., Schmidt, L.A., & Phillips, W. (2003). Sex, syntax, and semantics. *Language in mind: Advances in the Study of Language and Thought* 61-79.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos Unidad de Igualdad de Género. (2016). Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH. Ciudad de México, México, 33 pp.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género. Chile, 12 pp.

Cordo, A. (2013). Lenguaje inclusivo: ¿por qué? ¿para qué? ¿para quiénes?. Ministerio de Desarrollo Social, Montevideo, Uruguay, 32 pp.

Fernández, J.M.F. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. *Cuadernos de trabajo social* 18: 7-31.

Fundación UNED. (2007). Guía de lenguaje no sexista. Madrid, España, 13 pp.

Guichard Bello, C. (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres, Ciudad de México, México, 320 pp.

Honorable Cámara de Diputados de la Nación. (2015). Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 64 pp.

INADI. (2016). Diversidad Sexual en el ámbito del trabajo. Guía informativa para sindicatos. Ciudad autónoma de Buenos Aires, Argentina, 55 pp.

INADI. (2018). Manual de comunicación inclusiva. Buenas prácticas para comunicadores y comunicadoras. Diversidad Sexual. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 15 pp.

INAP. (2020). Capacitación Ley Micaela: Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres. Disponible online en: <https://capacitacion.inap.gob.ar/actividad/ley-micaela-capacitacion-en-la-tematica-de-genero-y-violencia-contra-las-mujeres/>

Liben, L.S., Bigler, R.S., & Krogh, H.R. (2002). Language at work: Children's gendered interpretations of occupational titles. *Child Development* 73(3): 810-828.

López Loizaga, M. (2005). Guía para la creación de una comunicación en igualdad. Centro de Desarrollo Empresarial de la margen izquierda, Biskaya, España.

Marçal, H., Kelso, F., & Nogués, M. (2011). Guía para el uso no sexista del lenguaje. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona, España, 46 pp.

Mascías, Z. (2018). Lenguaje inclusivo: Guía de uso. Asamblea no binarie. 9 pp.

Meana Suárez, T. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento. Por un uso no sexista de la lengua. Ayuntamiento de Quart de Poblet, 43 pp. Disponible online:http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf

Medina Guerra, A.M. (2002). Manual de lenguaje administrativo no sexista [en línea]. Málaga: Universidad de Málaga, Ayuntamiento de Málaga. <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento5682.pdf>

Menéndez Menéndez, M.I. (2009). Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía, España, 64 pp.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Argentina. (2020). Recomendaciones para una comunicación no sexista. Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación. Buenos Aires, Argentina, 8 pp.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2010). Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo. Lima, Perú, 55 pp.

Parlamento Europeo. (2008). Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo. Bruselas: Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad.

Pérez Cervera, M.J. (2011). Manual para el uso no sexista del lenguaje. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Ciudad de México, México, 94 pp.

Phillips, W., & Boroditsky, L. (2003). Can quirks of grammar affect the way you think? Grammatical gender and object concepts. En: *Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society* (Vol. 25, No. 25).

Quilis Merín, M., Albelda Marco, M., & Cuenca, M.J. (2012). Guía de Uso para un lenguaje Igualitario (castellano). Universitat de Valencia, Unitat de Igualtat, Valencia, España, 163 pp.

RAADH & MERCOSUR. (2018). Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. 29 pp.

Rodríguez Gustá, A.L., & Caminotti, M. (2011). Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo. Edición conjunta: Consejo Nacional de las Mujeres; ONU Argentina, Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo AECID. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, 114 pp.

Sera, M.D., Elieff, C., Forbes, J., Burch, M.C., Rodríguez, W., & Dubois, D.P. (2002). When language affects cognition and when it does not: an analysis of grammatical gender and classification. *Journal of Experimental Psychology: General* 131(3): 377-397.

Tusón, A. (1999). Diferencia sexual y diversidad lingüística. En: Lomas, C. (coord.). ¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación. Barcelona: Paidós, p. 85-100.

UNESCO. (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. 58 pp. Disponible online en: <http://www.unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

Unidad para la Igualdad entre mujeres y hombres. Guía de uso no sexista del vocabulario español. Universidad de Murcia, Murcia, España, 11 pp.

Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S) expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior* 82(3): 208-220.