

VISTO

Que en la propuesta de creación del Comité Institucional de Políticas de Género (CIPG), aprobada en la reunión extraordinaria N°33 (27 de julio de 2019) del Consejo Directivo del CCT CONICET-CENPAT plantea entre sus objetivos “Incorporar la perspectiva de género a los hábitos, rutinas y lenguaje comunicacional del CCT” y uno de sus ejes interventivos propone “la promoción del uso de lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito del CCT CONICET-CENPAT”.

CONSIDERANDO

Que el lenguaje además de una construcción social y cultural, es un instrumento de expresión cuyos cambios y variaciones responden a las dinámicas propias de cada época histórica, y por lo tanto no es neutral ni estático. Las características patriarcales y androcéntricas de nuestra cultura se refuerzan y transmiten en el lenguaje al otorgársele al género masculino el rasgo no marcado junto a características que culturalmente lo definen como el dominante. De esta manera se invisibilizan tanto a mujeres como a disidencias. Esta invisibilización es también un ejercicio de violencia simbólica.

Que existe una amplia legislación vinculada a esta temática, tanto a nivel nacional como internacional, que refiere que la utilización de un lenguaje discriminatorio obstaculiza el cumplimiento de los Derechos Humanos. Entre ellas, la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica - Organización de Estados Americanos), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará - Organización de Estados Americanos) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación (CEDAW, Res 34/180 Naciones Unidas). Esta última, de la que Argentina es miembro, tiene rango constitucional y en la misma se convino seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres y disidencias, recordando que esta dificulta su participación en la vida política, social, económica y cultural de su país en las mismas condiciones que los hombres.

Que, a nivel nacional, la Ley N° 26.485/2009 propone prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra mujeres y disidencias en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales, y describe distintos tipos de violencia: física, sexual, económica, psicológica y simbólica. En la citada ley, la violencia simbólica se describe como aquella que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y disidencias en la sociedad.

Que la Ley N° 26.743/2012 de Identidad de Género establece que toda persona tiene derecho a ser tratada de acuerdo a su identidad autopercibida. Al mismo tiempo, establece en el Artículo N° 12 el derecho al trato digno en el que se afirma el respeto a la identidad de género adoptada al nombrar a la persona, registrar sus datos y referirse a ella públicamente.

Por último, el Artículo N° 13 establece que toda norma, reglamento o procedimiento no podrá limitar este derecho.

Que la Ley N° 27.499/2018 o “Ley Micaela”, a la que el CONICET ha adherido, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia de género para todas las personas que se desempeñen los tres poderes del Estado. Esta ley hace hincapié en la necesidad de formación y sensibilización en estas temáticas para quienes ocupan cargos y funciones públicas.

Que existe un “*Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo*” (Resolución 1457/2017 del Directorio del CONICET) y un “*Manual de procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género*” en dependencias del CONICET (RESOL-2020-5-APN-DIR#CONICET).

Que el Consejo Directivo del CCT CONICET-CENPAT aprobó el Dispositivo de Atención en casos de Violencia de Género del CIPG (Decisión 29/2019), el cual cuenta entre sus facultades la de fomentar el uso del lenguaje no sexista en el CCT CONICET-CENPAT.

Que las recomendaciones sobre un uso inclusivo no sexista del lenguaje alcanzan actualmente a publicaciones científicas, medios de comunicación, organismos públicos y privados, empresas y Universidades tanto para comunicaciones escritas como orales.

Que la utilización del lenguaje inclusivo no sexista ya fue aprobada por otros ámbitos académicos e institucionales, como la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB), la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA), la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP), la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo), Facultad de Educación de la UNCuyo, la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC); el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MINCyT), la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN), la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Estados Asociados, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la xenofobia y el racismo (INADI), entre otras.

Que la presente resolución habilitará las discusiones en torno al lenguaje en las diferentes prácticas dentro de las UUEE y diversos estamentos del CCT.

Que el CIPG conformó una comisión de trabajo para la elaboración de una “Guía de lenguaje inclusivo no sexista CCT CONICET-CENPAT” con personas idóneas en lenguaje y perspectiva de género, y que esta comisión se encargó de la elaboración de dicha Guía, adecuándola a las comunicaciones institucionales y brindando recursos y estrategias para la aplicación del LINS (ver documento adjunto).

Que es voluntad de este Consejo Directivo incluir y ampliar los derechos a la identidad de género de toda la comunidad científica.

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL CCT CONICET- CENPAT DECIDE

ARTÍCULO 1°.-Reconocer, fomentar y habilitar formalmente la validez del lenguaje inclusivo no sexista (LINS) en la documentación administrativa, técnica y de cualquier otra índole que se generen en el Consejo Directivo del CCT CONICET-CENPAT, así como en sus dependencias centralizadas.

ARTÍCULO 2°.-Quedarán comprendidas en el marco de esta decisión las siguientes comunicaciones institucionales:

- Resoluciones, actas y decisiones del Consejo Directivo del CCT y cualquier documento escrito por las dependencias centralizadas;
- Comunicaciones internas al personal del CCT y dependencias centralizadas;
- Comunicaciones externas para difusión de actividades (por ejemplo, afiches, folletos, correos electrónicos, circulares) organizadas por el CCT y dependencias centralizadas;
- Comunicaciones oficiales del CCT, y dependencias centralizadas a través de, por ejemplo, correos electrónicos, redes sociales, radio, televisión, prensa escrita.

ARTÍCULO 3°.- El CCT CONICET-CENPAT vehiculará las siguientes acciones para cumplimentar esta decisión:

- Promover el uso del LINS en las comunicaciones del CCT, y sus dependencias centralizadas.
- Favorecer la adecuación de la terminología empleada en los diversos ámbitos de la institución utilizando la “Guía de lenguaje inclusivo no sexista CCT CONICET-CENPAT” elaborada con este fin.
- Problematizar el lenguaje utilizado en los espacios de formación e investigación académica del CCT con el objetivo de evitar la naturalización de prácticas discriminatorias.
- Realizar jornadas de discusión, capacitación e intercambio sobre el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito académico.

ARTÍCULO 4°.- La “Guía de lenguaje inclusivo no sexista CCT CONICET-CENPAT” deberá ser actualizada por el CIPG en la ocasión que así lo amerite.

ARTÍCULO 5°.- La “Guía de lenguaje inclusivo no sexista CCT CONICET-CENPAT” deberá estar disponible para ser consultada por todo el personal del CCT y personas interesadas.

ARTÍCULO 6°.- Invítese a las UUEE pertenecientes al CCT a la adopción de lo normado en la presente Decisión.

ARTÍCULO 7°.- Regístrese, comuníquese a las UUEE, dependencias centralizadas, y a la Sede Central de CONICET. Cumplido, archívese.

ANEXO

Definiciones

Discriminación: “conjunto de prácticas culturales estigmatizantes y represivas a partir de las cuales se vulneran la igualdad de oportunidades y trato a diferentes colectivos y sujetos/as sociales.” (2019 Proyecto Lenguaje Inclusivo UNMdP).

Género: determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre 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).

Identidad de género: es “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo”. (Principios de Yogyakarta).

Lenguaje sexista: “es el uso discriminatorio del lenguaje en relación al sexo. Se produce cuando al distinguir entre lo femenino y lo masculino se valora a una de las partes sobre la otra, generando jerarquización y exclusión. En la cultura androcéntrica el género comúnmente discriminado es el femenino.” (HCDN 2015).

Lenguaje inclusivo: “implica un uso no excluyente del lenguaje que pretende fomentar una imagen y trato equitativo y no estereotipado de las personas a las que se dirige o refiere sobre todo vinculado a la diversidad de género y las mujeres. Para ello pueden utilizarse diversos recursos gramaticales y simbólicos.” (2019 Proyecto Lenguaje Inclusivo UNMdP).

Masculino genérico: “uso del masculino gramatical para referirse no solo a los individuos de sexo masculino, sino también para designar la clase, esto es, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos” (RAE). “Es una forma masculina que se usa con referencia ambigua, es decir, con más de un significado. El masculino puede tener una referencia específicamente masculina (cuando se utiliza para referirse a hombres o machos) o genérica (cuando se utiliza para referirse a un conjunto de personas o especie). En este sentido es utilizado para referirse a hombres y mujeres, o sólo a hombres, generando en muchas oportunidades una interpretación universal vinculada a lo masculino y por lo tanto provocando discriminación hacia otros géneros e identidades” (2019 Proyecto Lenguaje Inclusivo UNMdP).

Perspectiva de género: “La perspectiva de género hace referencia al posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica/evaluativa de la normatividad heterosexual y patriarcal que sustenta todo el sistema social y en el que el género es un principio de jerarquización de espacios, recursos materiales, económicos, públicos e ideológicos. Esta normatividad social alude también a una

jerarquía de valores, estructurados de mayor a menor importancia y de mayor a menor valor -valores masculinos ligados a la ambición, el poder, el éxito, la conquista, la utilidad y valores centrados en las relaciones, las vivencias, los deseos-, donde los primeros conforman las relaciones no solo sociales sino también con el entorno y los seres inanimados y los segundos quedan circunscritos al ámbito doméstico, pero que sin duda representan una fuente de cohesión imprescindibles para la vida y mayor grado de sostenibilidad. Entre ellos el valor del cuidado” (Donoso Vázquez y Velasco Martínez, 2013).

Referencias bibliográficas

Donoso Vázquez T, Velasco Martínez A. 2013. ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol 17, n°1 (enero-abril 2013). Universidad de Barcelona.

Guía para el tratamiento periodístico responsable de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad. 2016. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Defensoría del Público, 2016. ISBN 978-987-4052-04-9

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.

Ley 26.485/2009. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Argentina

Ley 26.743/2012. Ley de identidad de género. Argentina

Ley 27.499/2018. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Argentina

Principios de Yogyakarta. 2006. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género <http://yogyakartaprinciples.org/preamble-sp/>

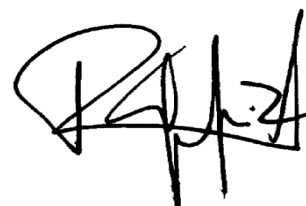
Real Academia Española. 2013. Diccionario de la lengua española. <https://www.rae.es/>

Universidad Nacional de Mar del Plata. 2019. Proyecto Lenguaje Inclusivo UNMdP. Guía para el uso de un lenguaje Igualitario en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata.

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming-Concepts and Definitions. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Decisión N° 12/ 2020

Aceptado



Dr. Rolando González-Jose
Director
Centro Nacional Patagónico-CONICET