

MANUAL  
de **LENGUAJE**  
**INCLUSIVO** y  
**NO SEXISTA**



# MANUAL de LENGUAJE INCLUSIVO y NO SEXISTA

Secretaría de  
**Igualdad de género  
y Diversidad**



# Autoridades

Rector: **Rubén Soro**

Vicerrector: **Haroldo Avetta**

## Secretarías

Coordinación Universitaria: **Juan Carlos Agüero**

Igualdad de género y Diversidad: **Gabriela Mariño**

Académica y Posgrado: **Liliana Cuenca Pletsch**

Planeamiento Académico: **Rubén Egea**

Cultura y Extensión Universitaria: **Federico Olivo Aneiros**

Ciencia y Tecnología: **Omar Del Gener**

Asuntos Estudiantiles: **Sebastián Sosa**

Administrativa: **Gabriel Iglesias**

Consejo Superior: **Pablo Rosso**

Políticas Institucionales: **Mario Ferreyra**

Relaciones Internacionales y Vinculación Tecnológica: **Daniel Altina**

Tecnologías de la Información y la Comunicación: **Alejandro Toffolo**



*Universidad Tecnológica Nacional*  
*Manual de lenguaje inclusivo y no sexista / compilación de Gabriela Mariño ... [et al.]. - 1a ed. -*  
*Ciudad Autónoma de Buenos Aires : edUTecNe, 2023.*  
*Libro digital, PDF*

*Archivo Digital: descarga y online*  
*ISBN 978-987-8992-17-4*

1. Estudios de Género. 2. Inclusión. I. Mariño, Gabriela, comp. II.  
Título.  
CDD 410.2

*Participaron en la confección de este manual: la Secretaría de Igualdad de género y Diversidad, la Secretaría de Cultura y Extensión Universitaria y el Departamento de Comunicación Institucional y Prensa de Rectorado, Secretaría de Coordinación Universitaria.*

edUTecNe



*edUTecNe – Editorial de la Universidad Tecnológica Nacional*  
*Coordinador General a cargo: Fernando Cejas*  
*Dirección General: Mg. Claudio Véliz*  
*Dirección de Cultura y Comunicación: Ing. Pablo Lassave*



*Sarmiento 440 – 6to piso (C1041AAJ) – Ciudad Autónoma de Buenos Aires,*  
*Argentina Correo electrónico: [generoydiversidad@rec.utn.edu.ar](mailto:generoydiversidad@rec.utn.edu.ar)*  
*Tel. +54 11 5371 5600*



<b>Introducción</b> <i>Rubén Soro, Rector</i>	<b>6</b>
--	----------

<b>A modo de Prólogo</b> Reflexiones acerca del uso del lenguaje inclusivo y no sexista: ¿Por qué necesitamos una lengua inclusiva?	<b>8</b>
--	----------

<b>Capítulo 1</b> El uso del lenguaje inclusivo y no sexista	<b>11</b>
---	-----------

<b>Capítulo 2</b> Legislación internacional y nacional	<b>37</b>
---	-----------

# Introducción

Estamos a pocos meses de celebrar el 75 Aniversario de la Universidad Tecnológica Nacional. En estos años, fueron muchos los acontecimientos sociales que forjaron nuestra identidad tecnológica, muchas las transformaciones que nos atravesaron y dejaron huellas en nuestra historia. Nuestro orgullo tecnológico es, sin lugar a dudas, el resultado de todo este recorrido.

La igualdad, la inclusión y la justicia social son valores fundacionales en nuestra universidad.

Desde sus orígenes, la UTN se erigió como una institución que supo poner la educación superior al servicio de las clases trabajadoras.

Con el devenir de la historia, el significante de estos valores se ha ido complejizando. La igualdad entre los géneros es una necesidad indiscutible del presente para dar continuidad a un avance progresivo en la conquista de derechos. En un mismo sentido, la transversalización de la perspectiva de género implica profundizar procesos democráticos que tienen lugar en la UTN hace más de medio siglo.





La creación de la Unidad de Géneros y Diversidad (UGD) en el Rectorado de la UTN, en 2022, convertida - a un año de su gesta - en Secretaría de Igualdad de género y Diversidad, cobra su cabal sentido en este contexto y jerarquiza un proceso de transformación que ya venía teniendo lugar en la institución. El lenguaje cumple aquí un rol fundamental en esta transformación. Según cómo se utilice la lengua, aquello que se nombra u omite tiene el poder de visibilizar o negar la existencia de ciertos grupos sociales.

A continuación, presentamos ante nuestra comunidad tecnológica este manual con estrategias concretas para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, desde un abordaje interseccional. Nos proponemos con él poner a disposición una herramienta que contribuya a la erradicación de toda forma de discriminación en todas las situaciones comunicativas que se producen al interior de la Universidad, en las funciones administrativas, académicas, de investigación, de divulgación; y aquellas que tienen lugar entre la institución y la comunidad. En la profunda convicción de que el reconocimiento de la pluralidad y diversidad identitaria es condición de posibilidad de una universidad verdaderamente democrática y con justicia social.

*Ing. Rubén Soro*  
*Rector*

## A modo de prólogo

Integramos y habitamos una universidad que nació obrera y popular, que se propuso capacitar a las clases trabajadoras en constante crecimiento, y que se erigió como tal en un contexto de inclusión, igualdad y justicia social. Para entonces, y por primera vez en toda nuestra historia, las políticas de investigación se

reconciliaban con las necesidades del desarrollo nacional, inaugurando una nueva concepción de la autonomía universitaria: la creación de un vínculo muy estrecho entre las prioridades de la nación y la producción de saberes científicos y técnicos. Por consiguiente, ninguna de las cuestiones relativas al orden social, a la ampliación de derechos, a la producción discursiva, a la integración comunitaria o a las “estructuras de sentimiento” de nuestro pueblo podían resultarle ajenas a esta universidad pública, nacional y gratuita. Precisamente por ello, tanto los códigos académicos como los lenguajes administrativos, las narraciones cotidianas e incluso los relatos ficcionales nos exigen detenernos en los silencios, las omisiones y las imposiciones de la lengua. Hace ya muchos años, hemos logrado comprobar que las lenguas diversas que pueblan la geografía planetaria no constituyen ni un don de la naturaleza, ni un atributo divino, ni el resultado fortuito de una feliz coincidencia. Muy por el contrario, las lenguas son construcciones/artefactos atravesados por conflictos, miradas sesgadas, relaciones de poder, deseos de dominio. Y en virtud de estas múltiples

### Reflexiones acerca del uso del lenguaje inclusivo y no sexista:

*¿Por qué necesitamos una lengua inclusiva?*







tensiones que la habitan, debemos pensar a la lengua como un persistente campo de batalla en que confrontamos por los significados, por la construcción de sentidos, por la apertura de la univocidad, por la derrota del monologismo, por la conmoción de las expresiones cristalizadas, y contra los intentos de colonización semiótica consistentes en suturar las significaciones establecidas y detener el perpetuo desplazamiento del sentido. Tal como ha quedado configurada la gramática hasta el presente, y aun en su infinita riqueza idiomática, nuestra lengua consagra jerarquías patriarcales, étnicas y sociales e impide cualquier gesto hospitalario para con las diferencias, la diversidad, lo que resiste a las clasificaciones que aquella ha organizado y consolidado. La lengua no es una herramienta neutral ni un producto natural ni un resultado azaroso; toda su estructura delata siglos de combates culturales, epistémicos, cognitivos e ideológicos. Y precisamente por ello, quienes participamos de la comunidad académica tecnológica no podemos permanecer ni ajenos ni distantes de las relaciones de fuerza que operan irremediabilmente en la tensionada arquitectura de nuestra lengua, ni tampoco resignarnos frente a las notables injusticias y arbitrariedades que aquella ha venido consagrando. Una universidad como la nuestra, corolario de la inclusión, la igualdad y la justicia social, debiera involucrarse activamente en dicha disputa.

En sus principios constitutivos, nuestro estatuto universitario consagra a la UTN como una institución abierta a todas las personas dispuestas a contribuir con el desarrollo nacional, comprometidas con el bienestar y la justicia social, que guarden respeto por nuestra ciencia y nuestra cultura, y que reivindiquen los valores de la libertad y la dignidad humanas. Dicho estatuto establece como misión de la universidad la de crear,



preservar y transmitir los productos de los campos científico, tecnológico y cultural para la formación plena de sus profesionales, pero también de la nación toda. Entre sus objetivos irrenunciables se hallan: el de formar profesionales responsables, creativos, con sentido crítico y sensibilidad social, capaces de emprender alternativas innovadoras; y el de contribuir al desarrollo nacional y a una mejor calidad de vida de la sociedad. La UTN se propuso extender sus acciones hacia la comunidad con el fin de contribuir a su pleno desarrollo y a su transformación en una sociedad más solidaria capaz de brindar una mejor calidad de vida a sus integrantes. Por otra parte, su compromiso es la formación integral de las personas graduadas cuyos conocimientos científicos y tecnológicos deben enriquecerse con los productos de la cultura universal y de los valores nativos. En resumen: en un contexto de innovación, creatividad, responsabilidad profesional, ejercicio crítico, solidaridad y sensibilidad social no debería quedar ningún resquicio para las imposiciones de una lengua proclive a las jerarquías, las taxonomías arbitrarias, las escisiones binarias y la negación y/o el silenciamiento de la multiplicidad, de la diversidad inagotable de saberes, sentires, percepciones y miradas del mundo. Nuestra universidad es el resultado de una decisión muy firme: incluir e integrar a las clases trabajadoras en la vida académica, científica y tecnológica; con ese mismo espíritu integrador, hoy resulta imprescindible que los lenguajes tanto académicos como coloquiales incorporen a sus respectivos léxicos a toda aquella variedad de identidades.

# Capítulo 1

## El uso del lenguaje inclusivo y no sexista

Existen múltiples estrategias para lograr un uso inclusivo de la lengua. A continuación, proponemos una serie de alternativas para evitar la utilización del masculino como genérico y facilitar la incorporación de lenguaje inclusivo y no sexista. La implementación de cualquiera de estos recursos debe adaptarse a las particularidades de cada situación comunicativa. Recomendamos otorgar prioridad, siempre que sea posible, al uso de los diferentes recursos de reformulación que se detallan en el presente texto, tales como supresión del sujeto, uso de pronombres o determinantes sin marcas de género, construcciones metonímicas a partir de términos genéricos, colectivos y abstractos, entre otros. En las situaciones en que los usos anteriores no sean posibles, sugerimos el uso de **e**.

En relación con los cargos jerárquicos, en aquellos casos en que estén ocupados por personas que se identifican con el género femenino, se debe emplear la forma femenina del cargo. Asimismo, para referir a cargos ocupados por personas que se identifican con el género no binario, sugerimos el uso de **e**. En las situaciones en que se requiera utilizar la estrategia de desdoblamiento, deben utilizarse las tres variables (**o**, **a**, **e**). De cualquier otra forma no se estará cumpliendo con los principios del lenguaje inclusivo. Igualmente, destacamos que el uso de **x** y **/** no son alternativas accesibles para las personas que requieren asistencia tecnológica para la lectura de documentos.



Por otra parte, en lo relativo a la propuesta comunicacional de la institución en redes sociales y portales digitales, los usos inclusivos del lenguaje no cumplirán las funciones de reconocimiento y respeto a la diversidad si están acompañados de imágenes o producciones audiovisuales que perpetúen estereotipos sexistas. Debe fomentarse la pluralidad de voces que promuevan la diversidad de identidades y expresiones de género, así como la erradicación de estereotipos y estigmas, en todas las piezas comunicaciones escritas, visuales y audiovisuales de la universidad.

## Supresión del sujeto



Consiste en la omisión del sujeto del enunciado y puede darse a partir del pronombre reflexivo **se** o mediante el uso de otras formas impersonales.

### *Ejemplos no inclusivos:*

Para ingresar a la carrera, **el aspirante** deberá poseer título y/o certificado oficial de haber concluido el nivel medio.

En el caso excepcional de **alumnos** que no cumplieren tales requisitos y soliciten su admisión, se realizará la evaluación puntual de los antecedentes aplicando para ello las reglamentaciones vigentes en la Universidad Tecnológica Nacional y la Facultad Regional.



### *Propuestas inclusivas:*

Para ingresar a la carrera, *se deberá poseer* título y/o certificado oficial de haber concluido el nivel medio.

Para ingresar a la carrera, *es necesario* poseer título y/o certificado oficial de haber concluido el nivel medio.

En el caso excepcional de que *no se cumplimenten* tales requisitos y *se solicite* admisión, se realizará la evaluación puntual de los antecedentes aplicando para ello las reglamentaciones vigentes en la Universidad Tecnológica Nacional y la Facultad Regional.

En el caso excepcional de *no cumplimentar* tales requisitos y *solicitar* la admisión, se realizará la evaluación puntual de los antecedentes aplicando para ello las reglamentaciones vigentes en la Universidad Tecnológica Nacional y la Facultad Regional.

## Uso de pronombres o determinantes sin marca de género



Consiste en evitar el uso de “el”, “los”, “aquel” o “aquellos”; y utilizar en su reemplazo “quien”, “quienes”, “cada” etc.

*Ejemplos no inclusivos:*

**El abajo firmante** declara que toda la información referida es verídica.



Para **aquellos estudiantes** que trabajen se arbitrarán los medios y condiciones que les permitan el cursado de las carreras de grado.

Se informará a **todos los aspirantes** respecto de las condiciones de ingreso.

**El profesor designado** por concurso público de antecedentes y oposición permanecerá en sus funciones 7 (SIETE) años.

*Propuestas inclusivas:*

*Quien abajo firma declara que toda la información referida es verídica.*

*Para quienes trabajen se arbitrarán los medios y condiciones que les permitan el cursado de las carreras de grado.*

*Se informará a cada aspirante respecto de las condiciones de ingreso.*

*Cada docente cuya designación haya sido por concurso público de antecedentes y oposición permanecerá en sus funciones 7 (SIETE) años.*

## Omisión del determinante



Consiste simplemente en evitar el uso del determinante, sin reemplazarlo por ningún otro elemento.



*Ejemplos no inclusivos:*

Estuvieron presentes **los representantes** de los cuatro claustros universitarios.

UTN: Más de 70 años formando a **los profesionales** que el país y el mundo necesitan.

*Propuestas inclusivas:*

Estuvieron presentes *representantes* de los cuatro claustros universitarios.

UTN: Más de 70 años formando *profesionales* que el país y el mundo necesitan.

## Uso de construcciones metonímicas a partir de términos genéricos, colectivos y abstractos



Se trata de evitar los sustantivos masculinos, reemplazándolos por sustantivos genéricos, colectivos o abstractos.

Es preciso aclarar que la elección de sustantivos abstractos puede poner en riesgo de manera significativa el sentido del enunciado, en tanto implica la invisibilización de las personas.

En los casos en que estas son especialmente relevantes, como cuando se habla de derechos y demandas, esta opción puede no ser conveniente. Por eso es recomendable pensar detenidamente cuál de estas variables es más adecuada en cada situación comunicativa.



*Ejemplos no inclusivos:*

**El docente** a cargo pondrá el material a disposición de los alumnos.

Participaron de la reunión **los secretarios**...

**El director** de departamento durará 4 años en sus funciones.

*Propuestas inclusivas:*

*La cátedra* pondrá el material a disposición del alumnado.

Participaron de la reunión *las Secretarías*...

*La dirección* del departamento durará 4 años en sus funciones.

## Anteposición/uso del genérico “persona”



Consiste, o bien en reemplazar los sustantivos masculinos por este término, o bien en anteponerlo ante otros sustantivos.

*Ejemplos no inclusivos:*

Es misión de nuestra casa de estudios crear, preservar y transmitir los productos de los campos científico, tecnológico y cultural para la formación plena **del hombre como sujeto destinatario** de esa cultura y de la técnica.





La universidad busca impulsar la inserción de **los estudiantes, investigadores y demás miembros de la comunidad educativa** en proyectos especiales de investigación, desarrollo y planeamiento, alentándolos a que se capaciten y especialicen en sus respectivas disciplinas.

La Universidad Tecnológica Nacional ha sido concebida desde su comienzo como una Institución abierta a **todos los hombres** capaces de contribuir al proceso de desarrollo de la economía argentina.

El ingreso a las carreras de grado estará abierto a **todos los egresados** del nivel secundario, en el marco de igualdad de oportunidades y posibilidades.

#### *Propuestas inclusivas:*

*Es misión de nuestra casa de estudios crear, preservar y transmitir los productos de los campos científico, tecnológico y cultural para la formación plena de **las personas como destinatarias** de esa cultura y de la técnica.*

*La universidad busca impulsar la inserción de **las personas que estudian, investigan y/o integran la comunidad educativa** en proyectos especiales de investigación, desarrollo y planeamiento, alentándolas a que se capaciten y especialicen en sus respectivas disciplinas.*

*La Universidad Tecnológica Nacional ha sido concebida desde su comienzo como una Institución abierta a **todas las personas** capaces de contribuir al proceso de desarrollo de la economía argentina.*



---

El ingreso a las carreras de grado estará abierto a *todas las personas que hayan egresado del nivel secundario, en el marco de igualdad de oportunidades y posibilidades.*

### Uso de preposición seguida de sustantivo



Consiste en evitar el uso de adjetivos masculinos junto a sustantivos invariables, reemplazándolos por construcciones a partir de la preposición “con”.

*Ejemplo no inclusivo:*

La UTN se propone preparar **profesionales idóneos** en el ámbito de la tecnología.

*Propuesta inclusiva:*

La UTN se propone preparar *profesionales con idoneidad* en el ámbito de la tecnología.

### Sustitución de sustantivos por adjetivos



Consiste en reemplazar un sintagma sustantivo en posición de especificativo por un adjetivo.



*Ejemplo no inclusivo:*

La UTN impulsa la inserción de **los estudiantes** en proyectos especiales de investigación, desarrollo y planeamiento.

*Propuesta inclusiva:*

La UTN impulsa la inserción *estudiantil* en proyectos especiales de investigación, desarrollo y planeamiento.

## Uso de e



El uso de la “e” como alternativa al binario “a/o” ha ido adquiriendo aceptación en múltiples ámbitos durante los últimos años. Se trata de una forma inclusiva que, además de dar cuenta del principio de economía del lenguaje, establece un espacio de representación dentro de la lengua para la multiplicidad de identidades y expresiones de género que integran nuestra sociedad. Permite, además, transitar con mayor facilidad el camino de lo escrito a la oralidad.

En cuanto a su uso, así como hay quienes proponen adoptar la “e” como forma genérica, hay quienes sostienen que al suprimir la “a” replicaría la histórica invisibilización de las mujeres en el lenguaje. Por ello, es posible encontrarlo como forma única, o bien



como uno de los elementos en la estrategia de desdoblamiento, junto a las formas masculina y femenina.

### *¿Cómo incorporar e?*

En determinantes y pronombres:

- Determinantes: el, la, le; los, las, les
- Pronombres nominativos: él, ella, elle; ellos, ellas, elles; nosotros
- Pronombres acusativos: lo, la, le; los, las, les
- Cuantificadores: todos, todas, todes; algún, alguna, algune, algunos, algunas, algunes; ningún, ninguna, ningune; ambos, ambas, ambes; pocos, pocas, poques.

No son necesarias las modificaciones en sintagmas que refieran a objetos, lugares, y procesos, ni en el caso de adjetivos y sustantivos invariables en género (inteligente, capaz, feliz, etc.; personas, representantes, justicia, entre otros).

## **Desdoblamiento**



Se trata de recurrir al desdoblamiento léxico o gramatical a partir de la mención explícita de los géneros con el objetivo de visibilizar. En un principio, este recurso se utilizó



repetiendo la categorización binaria masculino-femenino (“damas y caballeros”, “todos y todas”). En la actualidad, a fin de dar cuenta del conjunto de identidades que integran el colectivo LGTTTBIQ+, se ha incorporado como tercer elemento a la serie del desdoblamiento la representación del no binario con **e**.

Esta estrategia es particularmente recomendable en las comunicaciones que buscan promover la presencia de mujeres y diversidades en las carreras científico-técnicas o en cargos de jerarquía.

*Ejemplo no inclusivo:*

**Los docentes** que ejerzan funciones de los organismos responsables del gobierno de la universidad tecnológica nacional...

*Propuesta inclusiva:*

*Los, las y les docentes* que ejerzan funciones de los organismos responsables del gobierno de la universidad tecnológica nacional...

Otra posibilidad, utilizando esta misma estrategia, es posicionar último el determinante femenino o el no binario (**e**), para evitar la forma masculina del sustantivo. Más aún, cuando al sustantivo lo acompaña un adjetivo.



*Ejemplos no inclusivos:*

**Los** trabajadores; **los** profesores; **los** docentes **universitarios**

*Propuestas inclusivas:*

*Los, las y les* trabajadores; *los, las y les* profesores; *los, las y les* docentes *universitarias...*

*Los, les y las* trabajadoras; *los, les y las* profesoras; *los, les y las* docentes *universitarias...*

Con el mismo objetivo, cuando se desdoblán solo los sustantivos, es recomendable priorizar la forma femenina o la no binaria en primera posición: **decana, decane, decano**.

## Estrategias tipográficas



Como su nombre lo indica, estas estrategias pueden resultar adecuadas en ciertas situaciones comunicativas vinculadas a la grafía. No obstante, no pueden reconocerse mediante lectores de pantalla y no tienen pronunciación oral, por lo que su uso implica barreras significativas para personas con discapacidad visual, intelectual, psicosocial, entre otras. Atendiendo a estas razones, no recomendamos su uso en aquellos casos en donde sea posible utilizar otros recursos.



### ▷ Uso de la barra

Se trata de otra forma de desdoblamiento, mediada por el signo gráfico “/”. A diferencia de “@”, que representa la conjunción de las letras “a” y “o”, “/” puede utilizarse incluyendo también la opción no binaria (a/o/e).

#### *Ejemplos no inclusivos:*

La UTN se compromete en la formación integral de sus **graduados**, enriqueciendo los conocimientos científicos y tecnológicos con los productos de otras áreas de la cultura universal y nacional.

La conducción de los procesos de enseñanza será responsabilidad de **profesores designados por concursos, interinos, contratados, consultos, eméritos**, libres, visitantes y auxiliares docentes.

#### *Propuestas inclusivas:*

*La UTN se compromete en la formación integral de sus **graduados/as/es**, enriqueciendo los conocimientos científicos y tecnológicos con los productos de otras áreas de la cultura universal y nacional.*

*La conducción de los procesos de enseñanza será responsabilidad de **profesores/as designados/as/es por concursos, interinos/as/es, contratados/as/es, consultos/as/es, eméritos/as/es**, libres, visitantes y auxiliares docentes.*



### ▷ Uso de x

Otra alternativa a la opción del desdoblamiento que, al igual que el de **e**, responde al principio de economía del lenguaje, es el uso de **x**. Esta opción plantea la ruptura con la norma gramatical como un modo de intervención política sobre el lenguaje. Busca refenciar el vasto universo de expresiones e identidades de género que integran la comunidad LGTTTBIQ+ (lesbianas, gays, travestis, transexuales, transgéneros, bisexuales e intersex, queer), superando la categorización binaria de “hombres” y “mujeres”.

La forma de incorporar **x** responde a las mismas características y condiciones que el uso de **e**. En determinantes y pronombres:

- Determinantes: el, la, le, lx; los, las, les, lxs
- Pronombres nominativos: él, ella, elle, ellx; ellos, ellas, elles, ellxs; nosotres, nosotrxs
- Pronombres acusativos: lo, la, le, lx; los, las, les, lxs
- Cuantificadores: todos, todas, todes, todxs; algún, alguna, algune, algunx, algunos, algunas, algunes, algunxs; ningún, ninguna, ningune, ningunx; ambos, ambas, ambes, ambxs; pocos, pocas, poques, pocxs.

Tampoco en este caso son necesarias las modificaciones en sintagmas que refieran a objetos, lugares, y procesos, ni en el caso de adjetivos y sustantivos invariables en género.





*Ejemplo no inclusivo:*

Podrán ingresar a la UTN: **los egresados** de escuelas del nivel secundario y **los egresados** de otras universidades reconocidas.

El Consejo Directivo deberá proveer de inmediato el reemplazo **del profesor** que se acoja al artículo precedente.

*Propuestas inclusivas:*

Podrán ingresar a la UTN: *lxs egresadx*s de escuelas del nivel secundario y *lxs egresadx*s de otras universidades reconocidas.

El Consejo Directivo deberá proveer de inmediato el reemplazo *de lx profesorx* que se acoja al artículo precedente.

## Algunos ejemplos extraídos de resoluciones

“ARTICULO 2º. - Enviar nota de agradecimiento por intermedio de la Facultad Regional a **los donantes**, adjuntando copia de la presente resolución” (Resolución C.S. 1256/2022).

*Sugerimos:*

“ARTICULO 2º. - Enviar nota de agradecimiento por intermedio de la Facultad Re-



gional a las personas o instituciones donantes/quienes realizaron la donación, adjuntando copia de la presente resolución”.



“VISTO la Resolución N° 1832/2022 del Consejo Directivo de la Facultad Regional Buenos Aires, mediante la cual solicita se autorice el llamado a concurso para cubrir cargo de **profesor** en esa Facultad Regional... (Resolución N° 1314/2022)

*Sugerimos:*

“VISTO la Resolución N° 1832/2022 del Consejo Directivo de la Facultad Regional Buenos Aires, mediante la cual solicita se autorice el llamado a concurso para cubrir cargo de **profesor, profesora, profesore** en esa Facultad Regional...



“CONSIDERANDO:

Que la Universidad Tecnológica Nacional jerarquizó la formación de posgrado, otorgando el título de “**Doctor** en Ingeniería” (...)

Que la documentación acompañada y el informe de la Dirección de Títulos y Certificaciones dependiente del Rectorado acreditan la conclusión de la carrera de Doctorado en Ingeniería por parte de **los egresados** (...)



Que, analizados los antecedentes, la Comisión de Enseñanza, en su dictamen del 27 de septiembre de 2022, aconsejó el otorgamiento de títulos para **diversos egresados**.

(...)

ARTICULO 1º. - Autorizar al señor rector y a **los señores decanos** que corresponda a otorgar los títulos y expedir los diplomas que a continuación se indican” (Resolución C.S. 1548/2022).

*Sugerimos:*

“CONSIDERANDO:

*Que la Universidad Tecnológica Nacional jerarquizó la formación de posgrado, otorgando el título de “**Doctor, Doctora, Doctore** en Ingeniería” (...)*

*Que la documentación acompañada y el informe de la Dirección de Títulos y Certificaciones dependiente del Rectorado acreditan la conclusión de la carrera de Doctorado en Ingeniería por parte de **las personas egresadas** (...)*

*Que, analizados los antecedentes, la Comisión de Enseñanza, en su dictamen del 27 de septiembre de 2022, aconsejó el otorgamiento de títulos para **diversas personas egresadas**.*

(...)

ARTICULO 1º. - Autorizar al señor rector y a **quienes ejerzan el decanato** y les corresponda a otorgar los títulos y expedir los diplomas que a continuación se indican...”.



## Efemérides

Las efemérides resultan una oportunidad para construir identidades, generar sentido de pertenencia, concientizar, sensibilizar y visibilizar. Es por esto por lo que proponemos abordarlas desde una perspectiva de género.

### Algunos lineamientos generales

“Evitar la utilización de la expresión `la mujer´ para referirse a las mujeres. Las mujeres no son parte de un grupo homogéneo, no conforman un colectivo” (Consejo Interuniversitario Nacional, Guía para un lenguaje no sexista en el Consejo Interuniversitario Nacional, 2021, pág. 6).

Preferir las estrategias de desdoblamiento y visibilización en aquellas efemérides estratégicas que pueden servir para promover la presencia de las mujeres y diversidades en el ámbito científico-tecnológico o en cargos jerárquicos.

En algunos casos, proponemos la modificación en la denominación del día con el objetivo de imprimirle a la conmemoración una perspectiva de género, noción que no existía al momento del establecimiento de la efeméride, o bien buscando una formulación más abarcativa e inclusiva.



Respecto de las piezas visuales o audiovisuales que acompañan o ilustran las efemérides, resulta estratégico, como ya se dijo, promover la pluralidad y diversidad de identidades y expresiones de género. Para evitar el procedimiento de revictimización, no se deben reproducir en imágenes o textualmente situaciones de violencias.





Los que a continuación se detallan son solo algunos ejemplos que pueden incluso ser utilizados para otras efemérides de contenidos similares.

### ***Efemérides positivas***

Se trata de fechas que aportan visibilidad, por lo que son fundamentales para la sensibilización y concientización.

Algunos ejemplos:

- 28 de junio:  
Día Internacional del Orgullo LGBTQI+  
*Además, existen distintos días del Orgullo en distintas ciudades del país, sugerimos también acompañar la celebración local.*
- 30 de julio:  
Día Mundial Contra la Trata de Personas.
- 12 de octubre:  
Día del Respeto a la Diversidad Cultural.





En ciertos casos, en los que las efemérides positivas no resultan del todo inclusivas, recomendamos realizar ciertos cambios en su denominación:

Ejemplos no inclusivos	Propuesta inclusiva
<b>8 de marzo</b>	
Día Internacional de <b>la Mujer</b>	Día Internacional de <b>las Mujeres y Diversidades</b>
<b>17 de mayo</b>	
Día Internacional Contra <b>la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia</b>	Día Internacional Contra <b>la Homofobia, la Lesbofobia, la Transfobia y la Bifobia</b>
<b>23 de junio</b>	
Día Internacional de <b>la Mujer</b> en la Ingeniería	Día Internacional de <b>las Mujeres y Diversidades</b> en la Ingeniería



Ejemplos no inclusivos	Propuesta inclusiva
<b>25 de noviembre</b>	
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia <b>Contra las Mujeres</b>	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia <b>contra las Mujeres y Diversidades</b>
<b>3 de diciembre</b>	
Día Internacional de <b>la Persona con Discapacidad</b>	Día Internacional de <b>las Personas con Discapacidad*</b>

\*En este caso, se busca evitar la homogeneización para dar cuenta de un colectivo plural y diverso.





### *Estratégicas*

Buscan visibilizar y promover la presencia de mujeres y diversidades en campos que, desde una perspectiva sexista, han sido tradicionalmente asociados con el género masculino. Las carreras técnicas y científicas, especialidades de nuestra institución, son un claro ejemplo. El procedimiento más recomendado es el de desdoblamiento (ver pág. 23).

Ejemplos no inclusivos	Propuesta inclusiva
<b>30 de enero</b>	
Día Internacional del <b>Técnico Electrónico</b>	Día Internacional de <b>los, les y las técnicas electrónicas</b>  Día internacional de <b>las personas técnicas en electrónica</b>
<b>2 de abril</b>	
Día del <b>Veterano</b> y de los Caídos en la Guerra de Malvinas	Día del <b>Veterano, Veterana y Veterane,</b> y de los Caídos en la Guerra de Malvinas  Esta forma permite abordar la guerra de Malvinas desde una mirada de género y atender el reclamo vigente de las veteranas de guerra.



Ejemplos no inclusivos	Propuesta inclusiva
<b>10 de abril</b>	
Día Nacional del <b>Investigador Científico</b>	Día Nacional del <b>investigador, investigadore y la investigadora</b> científica.  Día Nacional de <b>las personas investigadoras científicas</b>
<b>1 de mayo</b>	
Día del <b>trabajador</b>	Día Internacional de <b>las personas trabajadoras</b>  Día Internacional de <b>la trabajadora, trabajadore y trabajador</b>  Día Internacional de <b>los, las y les trabajadores</b>



Ejemplos no inclusivos	Propuesta inclusiva
<b>2 de mayo</b>	
Día del <b>Docente Universitario</b> de la UTN	Día del <b>personal docente universitario</b> de la UTN  Día de <b>los, les y las docentes universitarias</b> de la UTN
<b>27 de mayo</b>	
Día Nacional <b>del Ingeniero Electricista</b>	Día Nacional de las <b>ingenieras, ingenieros e ingenieros electricistas</b>  Día Nacional de <b>las, les y los profesionales</b> en Ingeniería Eléctrica  Día Nacional de <b>las personas ingenieras</b> en Electricidad



Ejemplos no inclusivos	Propuesta inclusiva
<b>16 de junio</b>	
Día Nacional <b>del Ingeniero</b>	Día Nacional de <b>las ingenieras, ingenieros e ingenieros</b>  Día Nacional de <b>las, les y los profesionales</b> en Ingenierías  Día Nacional de las <b>personas ingenieras</b>
<b>5 de noviembre</b>	
Día <b>del Estudiante Tecnológico</b>	Día de <b>los, les y las estudiantes tecnológicas</b>  Día de <b>las, les y los estudiantes</b> de la UTN  Día de <b>las personas estudiantes</b> de la Universidad Tecnológica Nacional

### Normativa internacional

### Legislación internacional y nacional

**Año 1979**

*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. La CEDAW toma como punto de partida la discriminación estructural e histórica hacia las mujeres y diversidades, reconociendo sus derechos e instalando protección real y efectiva de los mismos. Es el tratado más importante en materia de Derechos Humanos de las mujeres y diversidades.

En Argentina la adhesión llega unos años después, en 1985, con la **LEY N° 23179**. Link de la ley. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>



## Año 1994

### *La convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*

Establece por primera vez el derecho de las mujeres y diversidades a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres y diversidades en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas; y ha sido un aporte significativo al fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

La convención también define en su Artículo 1 el significado de Violencia contra las mujeres y diversidades como “...cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres y diversidades, tanto en el ámbito público como en el privado...”

De la misma manera la convención en su Artículo 2 reconoce tres tipos de Violencia contra las mujeres y diversidades:

- Violencia física
- Violencia sexual
- Violencia psicológica

Y visibiliza tres ámbitos en los que se manifiestan estas violencias.



EL **ÁMBITO PRIVADO** tiene lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que las mujeres y diversidades, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

EL **ÁMBITO PÚBLICO** que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y aquella

**PERPETRADA O TOLERADA POR EL ESTADO** o sus agentes, dondequiera que ocurra.

En Argentina la adhesión se hace en 1996 con la Ley N° 24.632  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24632-36208>



## Normativa nacional

**Año 1994**

*Ley 24.417 Protección contra la violencia familiar*

Reconoce específicamente la problemática de la violencia familiar, desde lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de algún integrante del grupo familiar, contemplando desde la unión matrimonial hasta la unión de hecho.

“Ley 24.417 Toda persona que sufriese lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar podrá denunciar estos hechos en forma verbal o escrita ante el juez con competencia en asuntos de familia y solicitar medidas cautelares conexas. A los efectos de esta ley se entiende por grupo familiar el originado en el matrimonio o en las uniones de hecho.”

Link de la ley.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93554/norma.htm>

**Año 2006**

*Ley 26.150: Programa Nacional De Educación Sexual Integral*

El Programa Nacional de Educación Sexual Integral fue creado por la ley 26150 con el propósito de garantizar el derecho a recibir educación sexual integral en todos los establecimientos educativos del país.







ARTICULO 1º — Todos los educandos tienen derecho a recibir educación sexual integral en los establecimientos educativos públicos, de gestión estatal y privada de las jurisdicciones nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipal. A los efectos de esta ley, entiéndase como educación sexual integral la que articula aspectos biológicos, psicológicos, sociales, afectivos y éticos.

Te dejamos el link de la Ley donde podrán ver todo lo que establece. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26150-121222>

**Año 2009**

*Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres*

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. A continuación, vamos a leer algunos conceptos que definen esta ley en sus artículos.

Violencia contra las mujer y diversidades como **toda conducta, acción u omisión** que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

De la misma manera se define la violencia indirecta como **toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria** que ponga a las mujeres y diversidades en desventaja con respecto al varón.





Además, la ley señala la forma en la que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres y diversidades en los diferentes ámbitos, es decir, las modalidades:

- i. Violencia doméstica contra las mujeres y diversidades: aquella ejercida contra las mujeres y diversidades por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres y diversidades. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.
- ii. Violencia institucional contra las mujeres y diversidades: aquella realizada por las/os funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.
- iii. Violencia laboral contra las mujeres y diversidades: aquella que discrimina a las mujeres y diversidades en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obsta-



culiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres y diversidades en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

- iv. Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres y diversidades a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- v. Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y diversidades, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.
- vi. Violencia mediática contra las mujeres y diversidades: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de las mujeres y diversidades o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres y diversidades, como así también la utilización de mujeres y diversidades, adolescentes y niñas en mensajes e



imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres y las diversidades.

**En 2019, se sancionó la Ley 27.501. De modificación e incorporación como modalidad de violencia a la mujer al acoso callejero.**

El acoso sexual callejero, es decir, la violencia contra las mujeres y diversidades en el espacio público, consiste en las acciones físicas o verbales con contenido sexual contra una persona que no quiere participar de esas acciones. El acoso sexual se basa en el género o en la identidad sexual de la persona que sufre el acoso.

A continuación, les dejamos un fragmento de la ley para que puedan leer la incorporación que se realizó.

Link de la ley

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Link de la ley (modificación).

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/322870/norma.htm>



**Año 2012**

*Ley 26.791 de Modificación del Código Penal*

En noviembre de ese año la Cámara de Diputados de la Nación aprobó por unanimidad el proyecto de ley que propone la reforma del artículo 80 del Código Penal en los incisos uno y cuatro. Mediante la modificación de estos artículos se incorporó la figura del femicidio. Este es un concepto teórico y político que pretende visibilizar la forma en que ciertas muertes se inscriben en la estructura de relaciones desiguales de poder entre varones y mujeres.

ARTÍCULO 1º. Sustitúyanse los incisos 1º y 4º del artículo 80 del Código Penal que quedarán redactados de la siguiente forma:

1º. A su ascendiente, descendiente, cónyuge, ex cónyuge, o a la persona con quien mantiene o ha mantenido una relación de pareja, mediare o no convivencia.

4º. Por placer, codicia, odio racial, religioso, de género o a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.

ARTÍCULO 2º — Incorpórense como incisos 11 y 12 del artículo 80 del Código Penal los siguientes textos:

11. A una mujer cuando el hecho sea perpetrado por un hombre y mediare violencia de género.

12. Con el propósito de causar sufrimiento a una persona con la que se mantiene o ha mantenido una relación en los términos del inciso 1º.

Te dejamos el link de la ley donde podrán ver todo lo que establece:  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206018/norma.htm>



**Año 2010**

*Ley 26.618 de Matrimonio civil. Código civil.  
Modificación.*

**LEY DEL MATRIMONIO IGUALITARIO**

Argentina se convirtió en el primer país de América Latina en reconocer el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo a nivel nacional. Les dejamos a continuación el artículo 2 de la ley 26.618 de Matrimonio Civil, conocida como Ley de Matrimonio Igualitario.

ARTICULO 2º — Sustituyese el artículo 172 del Código Civil, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 172: Es indispensable para la existencia del matrimonio el pleno y libre consentimiento expresado personalmente por ambos contrayentes ante la autoridad competente para celebrarlo.

El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.

El acto que careciere de alguno de estos requisitos no producirá efectos civiles aunque las partes hubieran obrado de buena fe, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para que puedan reforzar los temas vistos, les dejamos el link de la Ley donde podrán ver todo lo que establece.

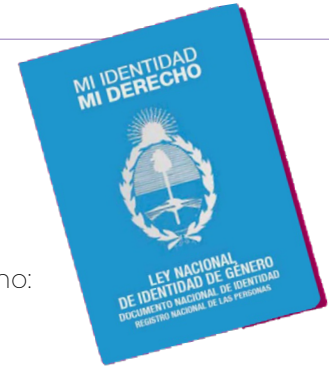
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>





Año 2012

*Ley 26.743 de Identidad de Género*



ARTICULO 1º — Derecho a la identidad de género. Toda persona tiene derecho:

- a) al reconocimiento de su identidad de género;
- b) al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género;
- c) a ser tratada de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

En esta ley, Artículo 2, se define el concepto de identidad de género.

Se entiende por identidad de género a 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. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Te dejamos el link de la ley donde podrán ver todo lo que establece.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>



## Año 2015

### *Reforma del Código Civil 2015*

Fue sancionado por el Congreso el 1 de octubre, promulgado 6 días después. De los cuales, los principales cambios fueron:

- i. Adopción: El nuevo Código simplifica el régimen jurídico de la adopción, protegiendo el interés del niño por sobre el de los adultos, y agiliza el procedimiento mediante la incorporación de plazos reducidos y razonables. En ese sentido, se establece un plazo máximo de 90 días para que el juez decida sobre la situación de adoptabilidad del niño, y se admiten tanto la adopción conjunta como la unilateral. Además se incorpora el derecho del niño y del adolescente a ser oído y a que su opinión sea tenida en cuenta según su edad y grado de madurez; a la identidad, a conocer sus orígenes y a la preservación de los vínculos fraternos.
- ii. Matrimonio: El nuevo cuerpo normativo no realiza distinciones entre varón y mujer a los efectos de definir quiénes pueden unirse en matrimonio, manteniendo así el gran avance logrado con la sanción de la Ley N° 26.618, de Matrimonio Igualitario.
- iii. Régimen patrimonial del matrimonio: Otra novedad significativa es la incorporación de la posibilidad de optar entre el régimen de comunidad de ganancias, que era el único existente, y el de separación de bienes, aunque, aun cuando se opte por el régimen de separación de bienes, el inmueble asiento del hogar conyugal queda especialmente protegido al requerir el asentimiento de ambos cónyuges para cualquier acto de disposición.





- iv. Unión convivencial: Se incorporó la figura de la unión convivencial (concubinato), es decir, la unión de dos personas, del mismo o de diferente sexo, basada en una relación afectiva, que conviven y comparten un proyecto de vida en común, y se prioriza la autonomía de la voluntad de la pareja, la cual mediante 'pactos de convivencia' podrá regular diferentes aspectos de su vida en común: económicos, alimentarios y responsabilidades, entre otros. Se establece la protección de la vivienda familiar y, en caso de muerte de uno de los convivientes, se otorga al sobreviviente el derecho de habitación gratuito del hogar que compartían por un plazo de dos años.
- v. Divorcio: Se simplifican los trámites para solicitar el divorcio y podrá ser dispuesto a partir de la libre petición de uno o ambos cónyuges, sin requisitos temporales. Además, los cónyuges pueden hacer propuestas y acordar sobre los efectos que tendrá la disolución.
- vi. Reproducción humana asistida: El nuevo Código Civil y Comercial incorpora las técnicas de reproducción humana asistida, regulando expresamente el consentimiento previo, informado y libre; los requisitos del procedimiento a emplear, la prevalencia de la voluntad pro creacional y la equiparación de la filiación por ese medio de reproducción humana con la natural y la adoptiva plena.
- vii. Responsabilidad parental: La 'patria potestad' pasa a denominarse 'responsabilidad parental' de conformidad con el status jurídico del niño, niña y adolescente



como sujeto de derecho. Con el nuevo cuerpo normativo las tareas de cuidado personal que realiza el progenitor que ha asumido el cuidado personal del hijo tienen un valor económico y constituyen un aporte a su manutención.

Link del Nuevo Código Civil y comercial <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>

### *Medidas de Acción Positiva*

**Año 2017**

*Ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política*



En 2017 se sancionó la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (Ley 27.412). La misma modifica el artículo 60 bis del Código Electoral y establece como requisito para la oficialización de listas de senadores/as y diputados/as nacionales, como parlamentarios/as del Mercosur, la obligatoriedad de ubicar de manera intercalada mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a hasta el/la último/a candidato/a suplente. A su vez, determina que en los casos de muerte, separación, renuncia, inhabilidad o incapacidad, las sustituciones deberán ser por personas del mismo sexo, según el orden de titularidad correspondiente. Paralelamente, en el artículo 7, se determina que el acceso a cargos partidarios debe estar contemplado en la carta orgánica del Partido Político. En



caso de incumplimiento, en alguno de los artículos de la ley, la sanción es la caducidad del Partido Político.

Te dejamos el link de la ley donde podrán ver todo lo que establece. <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/300000-304999/304794/norma.htm>

### **Año 2018**

*Ley 27.452 de Régimen de Reparación Económica para las Niñas, Niños y Adolescentes. Ley Brisa*

Artículo 1º- Objeto. Créase el Régimen de Reparación Económica para las niñas, niños y adolescentes cuando:

- a) Su progenitor y/o progenitor afín haya sido procesado y/o condenado como autor, coautor, instigador o cómplice del delito de homicidio de su progenitora;
- b) La acción penal seguida contra su progenitor y/o progenitor afín, en la causa penal donde se investigue el homicidio de su progenitora, se haya declarado extinguida por muerte;
- c) Cualquiera de sus progenitores y/o progenitores afines haya fallecido a causa de violencia intrafamiliar y/o de género.

Te dejamos el link de la ley donde podrán ver todo lo que establece.

<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/312717/norma.htm>

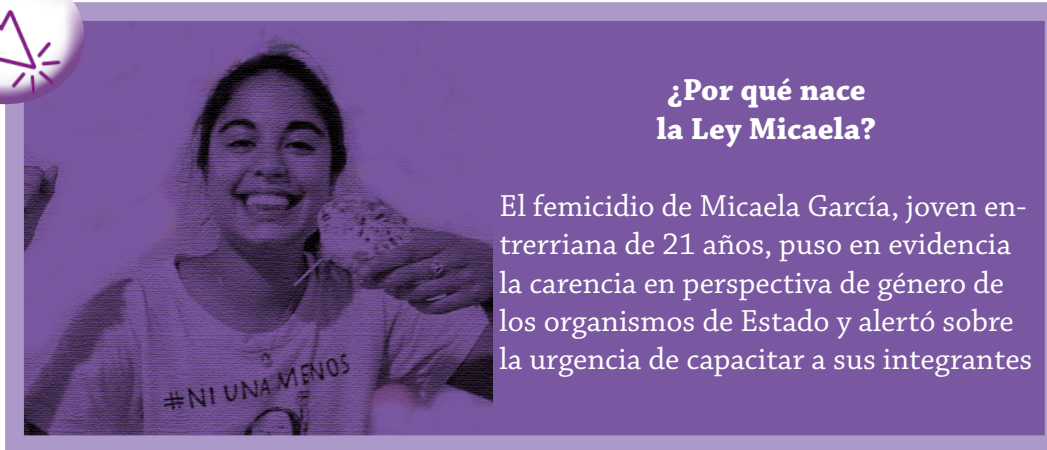


Año 2019

*Ley Micaela 27.499 de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado*

Artículo 1º - Establécese la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

Te dejamos el link de la ley donde podrán ver todo lo que establece



### **¿Por qué nace la Ley Micaela?**

El femicidio de Micaela García, joven entrerriana de 21 años, puso en evidencia la carencia en perspectiva de género de los organismos de Estado y alertó sobre la urgencia de capacitar a sus integrantes



**Año 2020**

*Ley 27.610 De Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE)*

La Ley 27.610 regula el acceso a la interrupción voluntaria y legal del embarazo y a la atención postaborto de todas las personas con capacidad de gestar. Es de aplicación obligatoria en todo el país.

**La interrupción voluntaria del embarazo (IVE)** hace referencia al derecho al aborto con la solicitud como único requisito hasta la semana catorce (14), inclusive, de gestación.

Fuera del plazo dispuesto en el párrafo anterior, la persona gestante tiene derecho a decidir y acceder a la **interrupción legal del embarazo (ILE)**. Esto es, sólo en las siguientes situaciones:

- i. a) Si el embarazo es producto de una violación.
- ii. b) Si está en peligro la vida o la salud de la persona gestante.

¿Cuáles son los derechos en la atención de situaciones de IVE/ILE y en el postaborto?  
Son derechos de todas las personas, con y sin discapacidad, en relación a la IVE/ILE:



- **Recibir atención totalmente gratuita** tanto en el **sistema público** como en **obras sociales y prepagas** (incluyendo todos los estudios, medicamentos y prácticas que fueran necesarios).
- **Acceder a la práctica de IVE/ILE en un plazo máximo de 10 días corridos**, desde que la solicite.
- Que se garantice la **privacidad** en la consulta y la **confidencialidad** de toda la información vinculada a la atención.
- Contar, si así lo deciden, con **apoyos** de personas de su confianza durante el proceso de atención, entre otras.

Para mayor información, pueden ingresar al siguiente link: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239807/20210115>

### **Año 2021**

#### ***Ley 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Scayán-Lohana Berkins”***

Artículo 5º- Inclusión laboral en el Estado nacional. Cupo. El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.



A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, los organismos públicos deben establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Deben, asimismo, reservar las vacantes que se produzcan en los puestos correspondientes a los agentes que hayan ingresado bajo el régimen de la presente ley para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero.

El cumplimiento de lo previsto en la presente ley en ningún caso debe implicar el cese de las relaciones laborales existentes al momento de su sanción.





## Año 2021

### *Ley 27.580: Convenio N° 190 sobre la eliminación de la violencia y acceso en el mundo del trabajo*

El 23 febrero de 2022 entró en vigencia el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A continuación, les dejamos un fragmento de la ley.

Artículo 1º- Apruébese el CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO –CONVENIO 190–, adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en la ciudad de Ginebra –CONFEDERACIÓN SUIZA– el 21 de junio de 2019, que consta de VEINTE (20) artículos, que como ANEXO, en idiomas francés e inglés y su traducción al español, forma parte de la presente ley.

Te dejamos el link de la ley donde podrán ver todo lo que establece <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>

## Año 2021

### *Documento Nacional de Identidad No Binario*

Decreto presidencial N°476/21 que reconoce identidades por fuera del binomio masculino y femenino al incorporar la nomenclatura “X” en el Documento Nacional de Identidad (DNI) como opción, para todas las personas que no se identifiquen como varón o como mujer.







Argentina es el único país de la región en reconocer la identidad de género por fuera del binomio masculino/femenino.

**Año 2023**

*Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)*

Dentro de los 17 objetivos de la agenda de los ODS se encuentra la **Igualdad de Género**. Esto es importante ya que las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y también, por tanto, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Metas del objetivo

**5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

**5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

**5.3** Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

**5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante



servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

**5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

**5.6** Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

**5.a** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

**5.b** Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

**5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

Link de la pág. oficial de la ODS

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>



## Antecedentes en el sistema universitario argentino del uso del lenguaje inclusivo y no sexista

En virtud de toda la legislación vigente, tanto las normativas locales como las que surgen de los pactos y acuerdos internacionales suscriptos por nuestro país, son muchas las universidades públicas que han decidido adecuar sus normativas y estatutos para promover la utilización de lenguajes hospitalarios, inclusivos e igualitarios.

Entre ellas, se destacan:

Universidad de Buenos Aires (UBA)

Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)

Universidad Nacional de Rosario (UNR)

Universidad Nacional de Córdoba (UNC)

Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP)

Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV)

Universidad Nacional de Quilmes (UNQ)

Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)

Universidad Nacional de Río Negro (UNRN)

Universidad Nacional de San Luis (UNSL),

Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam)

Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)

Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)

Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER)



Universidad Nacional del Sur (UNS)  
Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB)  
Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA)  
Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA)  
Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

En nuestra Universidad, las Facultades Regionales de Resistencia y Bahía Blanca también cuentan con un manual de lenguaje inclusivo.

El presente *Manual de Lenguaje Inclusivo y No Sexista*, fue aprobado por la Resolución de Rectorado 244/2023.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL  
Secretaría de Igualdad de género y Diversidad

