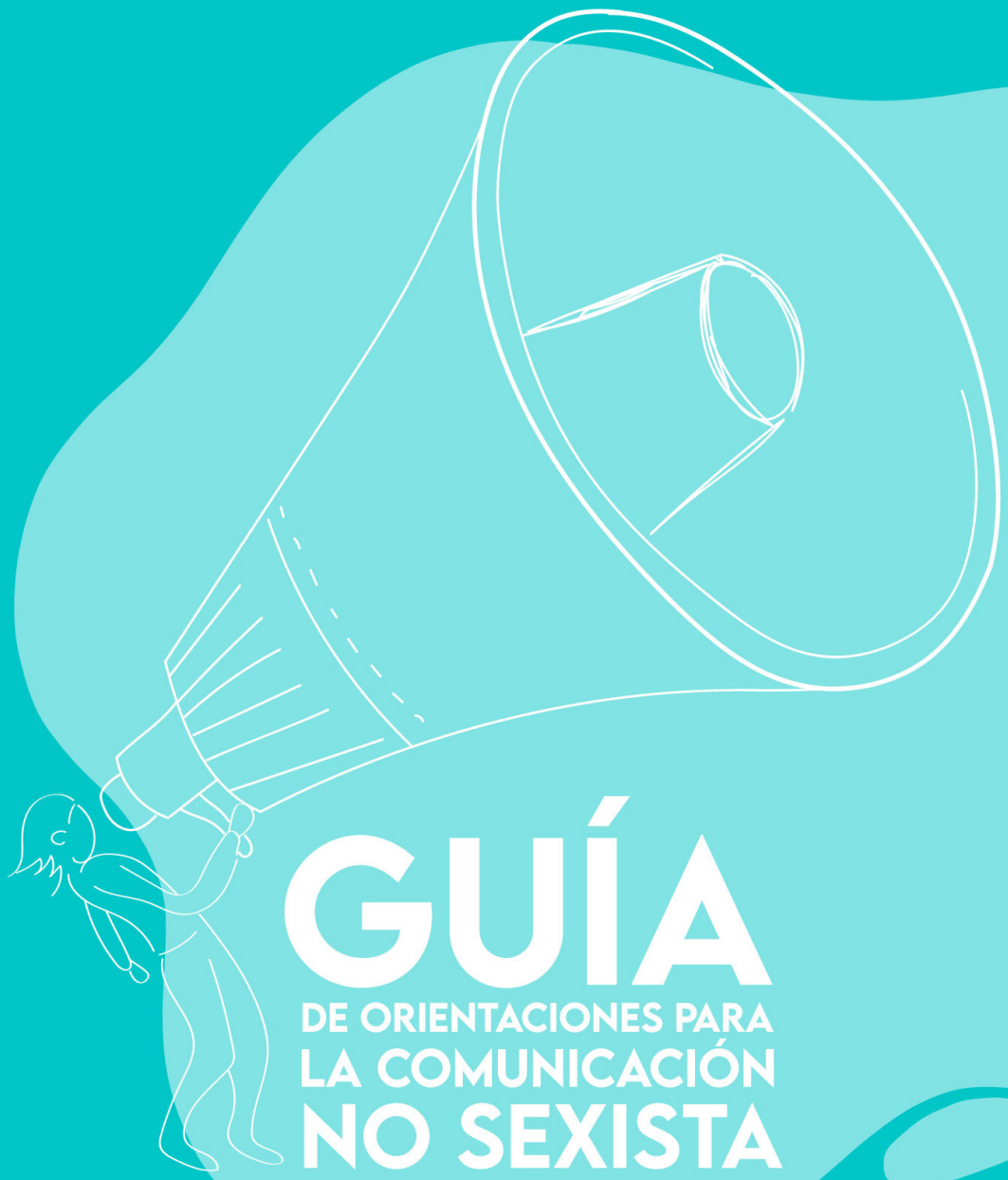


# GUÍA
## DE ORIENTACIONES PARA LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

# CONTENIDO

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

## GUÍA DE ORIENTACIONES PARA LA COMUNICACIÓN NO SEXISTA


**03**

1. PRESENTACIÓN

**04**

1.1 ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE ESTA GUÍA
1.2 PÚBLICO OBJETIVO

**06**

MÓDULO I: PRINCIPALES CONCEPTOS Y ENFOQUES

2.1 Qué es y cuáles son los objetivos del lenguaje no sexista
2.2 La desigualdad de género en el lenguaje
a. La transformación del lenguaje es un proceso social y cultural
b. Androcentrismo y sexismo en el lenguaje
c. El rol del sistema educativo y las universidades
d. Discriminación de género y violencias
e. Diversidades culturales e interseccionalidad
f. Lenguaje inclusivo y diversidades sexuales
g. Mitos sobre el lenguaje no sexista e inclusivo
h. Ojo con lo estereotipos y paneles de hombres

**20**

MÓDULO II: CAJA DE HERRAMIENTAS PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA
Consejos prácticos, recomendaciones, conceptos claves y estrategias para el uso de lenguaje no sexista e inclusivo en el día a día y en situaciones institucionales.

# PRE-SENTA-CIÓN

*La Universidad Católica de Temuco, consciente de su compromiso público, contribuye desde sus inicios al reconocimiento de la dignidad humana, al bien común y al desarrollo de la sociedad en La Araucanía y en la macro zona sur. Es así como nuestro sello institucional nos desafía permanentemente a buscar nuevas formas de vivir y convivir en comunidad, observando siempre valores y principios centrales de nuestro Ser y Quehacer, como el respeto a la diversidad y la actuación ética.*

*Los profundos cambios y transformaciones que ha experimentado nuestra sociedad en los últimos años nos han desafiado a abordar problemáticas que hoy son urgentes para el país y para el mundo. Una de ellas es la equidad de género. Iniciamos este camino en el año 2019 con la aprobación de la Política de Género y la posterior creación de una Dirección encargada de articular la implementación de dicha política en nuestra comunidad universitaria. En el año 2020 entró en vigencia el primer Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género; y en el 2021 el Protocolo de identidad de Género y uso del nombre social. A lo anterior se suman un conjunto de acciones orientadas a la adecuación de nuestra normativa interna con el fin de contribuir a reducir las brechas y desigualdades basadas en el género.*

*Hoy, estamos dando un paso más con la presentación de la Guía de Orientaciones para la Comunicación no Sexista, que tiene como objetivo aportar un conjunto de conceptos y herramientas prácticas para avanzar en una comunicación más inclusiva y justa. Lejos de pretender imponer una forma única de uso del lenguaje, nos anima contribuir a la reflexión sobre la importancia que éste tiene en la construcción de relaciones sociales y sobre su potencial para perpetuar desigualdades o para generar transformaciones sustantivas.*

*Invitamos a toda nuestra comunidad a revisar estas orientaciones y a sumarse al cambio cultural que nuestra sociedad necesita.*

***Dr. Aliro Bórquez Ramírez***
*Rector Universidad Católica de Temuco*

# 1. ANTECEDENTES Y OBJETIVO DE ESTA GUÍA

La equidad de género y la no discriminación son principios bases para la construcción de sociedades democráticas e inclusivas y para la Universidad Católica de Temuco (UCT) avanzar en esta línea es imperativo. Prueba de ello fue la aprobación de la Política de Género en 2019, la creación de la Dirección de Género en diciembre de ese mismo año y la entrada en vigencia del Protocolo de Actuación ante casos de violencia de género en noviembre de 2020, entre otras acciones.

Para dar continuidad a estos avances es necesario abordar la transformación de las prácticas discriminatorias del lenguaje sexista, reemplazándolas por otras que incluyan a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria y que aporten a la construcción de relaciones más sanas e igualitarias.

Entre la normativa general que orienta la elaboración y uso de este documento, destacan:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). Ratificada por Chile en el año 1989 obliga a los Estados Partes a garantizar la igualdad de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, a hombres y mujeres, sin distinciones.

- La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), suscrita por Chile en 1996, promueve el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

- Ley 21.369, promulagada en agosto del año 2021, regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Son diversos los intrumentos institucionales que nos inspiran y nos movilizan a generar tranformaciones en nuestras relaciones interpersonales. Algunos de ellos son los siguientes:

- El Ser y Quehacer de la Universidad Católica de Temuco es nuestro marco inspirador y nos aporta principios orientadores para nuestra convivencia institucional. Especialmente el valor del respeto por la diversidad nos muestra el camino hacia la inclusión, el reconocimiento y la justicia social.

- La Política de Género, del mes de junio de 2019 (Decreto de Rectoría 35/2019), compromete a la Universidad Católica de Temuco con la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género. De manera específica, su tercer lineamiento estratégico refiere a la promoción del uso

> *"El lenguaje puede ser considerado un instrumento y una herramienta democrática que valora y fortalece a cada una de las personas intervinientes en el hecho educativo y en la sociedad, máxime en un momento como el actual donde la diversidad ocupa un papel cada vez más relevante en los distintos ámbitos educativos."*
>
> *(Bejarano, 2013)*

de lenguaje no sexista en todos los espacios universitarios.

- El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2030 define como Eje estratégico Nº 1 la Inclusión, equidad y comunidad. La decisión 2 del plan es: ampliar las acciones en inclusión y equidad con énfasis en acceso, permanencia, logro y resultados académicos, extendiendo su alcance en las dimensiones socioeconómicas, interculturaliodad, género y discapacidad.

Finalmente, a fines de 2021 se estableció el Protocolo de identidad de género y uso del nombre social para personas transgénero.

Esta guía entrega herramientas prácticas y sugiere alternativas para promover y facilitar el uso del lenguaje y la comunicación no sexista, para contribuir a la reducción de las inequidades de género,- y a la eliminación de estereotipos, sesgos que se producen y reproducen en el uso del lenguaje.

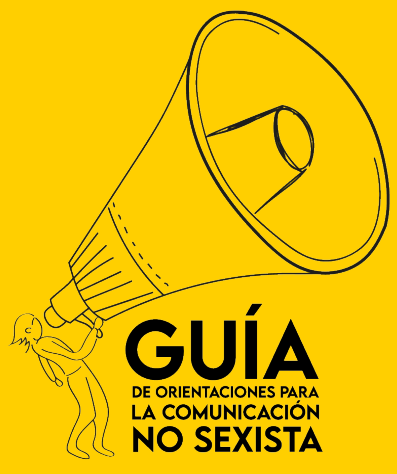
## 2. PÚBLICO OBJETIVO

Esta guía está dirigida a autoridades de la universidad, cuerpo académico, personal administrativo, estudiantado y, en general, a todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la UCT.

Se trata de una invitación para revisar las amplias y diversas posibilidades que nos ofrece la lengua e incorporar formas inclusivas en textos escritos, comunicación oral y/o gráfica. También se busca promover una reflexión al organizar eventos, conformar paneles de conversación o escribir artículos de difusión que este en sintonía con los principios y valores de equidad y no discriminación que se promueven desde la institución y sus bases.

## MÓDULO I:

# PRINCIPALES CONCEPTOS Y ENFOQUES



GUÍA
DE ORIENTACIONES PARA
LA COMUNICACIÓN
NO SEXISTA

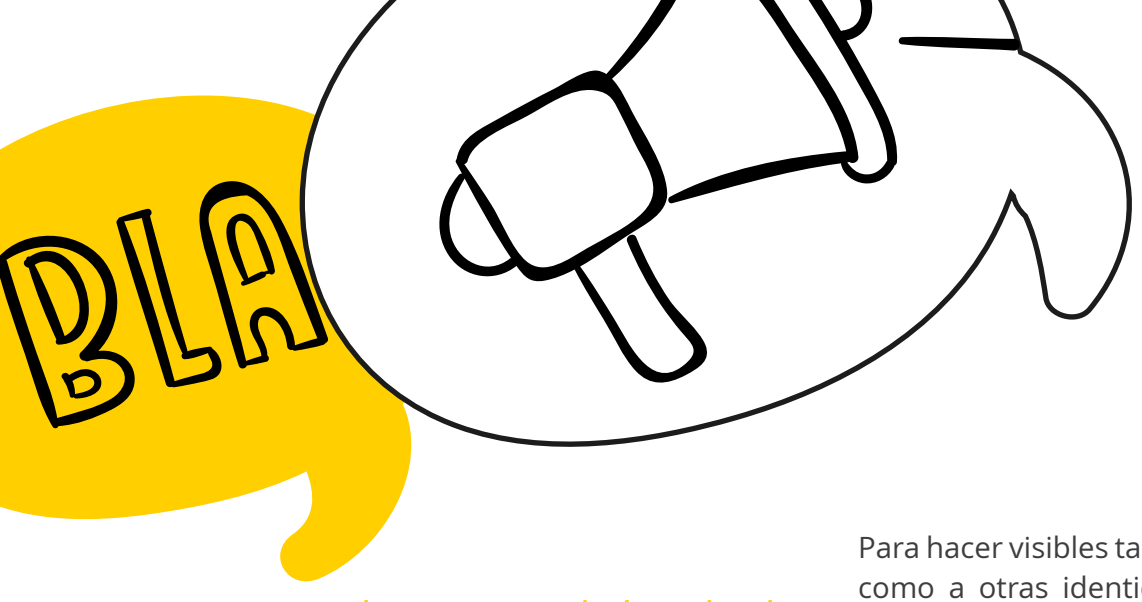
# 1. Qué es y cuáles son los objetivos del lenguaje no sexista

El lenguaje ha tenido y tiene un rol central en la discriminación hacia las mujeres y otras diversidades. A través de un uso sexista de la lengua se invisibiliza su lugar y aporte a la sociedad, la cultura y el conocimiento; se reproduce la naturalización de la dominación masculina y los mandatos impuestos sobre la femineidad por medio de mecanismos como el androcentrismo y el sexismo.

***La comunicación no sexista implica identificar y transformar las formas de enunciación y de uso del lenguaje que mantienen o refuerzan prejuicios y estereotipos de género.*** Se trata de sustituir expresiones e imágenes que invisibilizan a las mujeres, las recluyen a ciertos roles y espacios (fundamentalmente privados) y las sitúan en una condición de inferioridad respecto de los hombres y de lo masculino.

El lenguaje inclusivo en términos de género y no sexista hace referencia a toda expresión verbal, escrita o gráfica, que utiliza preferentemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, a la vez que evita generalizaciones del masculino. De igual forma, se trata de evitar el uso de expresiones que naturalizan la subordinación de las mujeres o un trato que vulnera sus derechos.

También cuestiona la concepción binaria del mundo, en función de la oposición de lo masculino/hombre versus lo femenino/mujer, dando espacio a la representación de otras identidades genéricas no binarias, es decir, que no se reconocen en uno ni en otro polo.




# 2. La desigualdad de género en el lenguaje

### *a) La transformación del lenguaje es un proceso social y cultural*

El lenguaje es una expresión social, cultural e histórica que representa un modo de comprender y describir la realidad. Cada sociedad, según su tiempo y contexto, crea un universo lingüístico propio que da cuenta de sus formas de pensar, actuar y vivir.

Las jerarquías entre los sexos, la superioridad masculina por sobre la femenina, la asignación de las mujeres a lo privado/reproductivo y de los hombres a lo público/productivo, así como la heterosexualidad como norma, entre otros mandatos, se construyen y reproducen simbólicamente a través del lenguaje, entre otros mecanismos sociales y culturales (medios de comunicación, grupos de pares, etc.).

El lenguaje no es algo estático, sino un universo vivo que va cambiando a medida que evolucionan las estructuras sociales y culturales. Los cambios en el lenguaje dan cuenta de estas transformaciones y es preciso ir adaptando las configuraciones lingüísticas a las necesidades de cada época.

Para hacer visibles tanto a las mujeres —así como a otras identidades genéricas— en su condición de igualdad con los hombres y con lo masculino, generando un nuevo universo lingüístico, un primer paso es identificar cuáles son aquellas estructuras y prácticas lingüísticas que no reconocen, que ocultan y/o denigran a las mujeres como sujetos de derechos.

*Los cambios en el lenguaje también tienen impacto en las leyes y normativas, en Chile hay algunos ejemplos:*

- *Ley de Identidad de Género que reconoce el derecho de las personas a ser nombradas según su identidad genérica.*
- *Ley sobre Apellidos de hijos e hijas que termina con la obligación de llevar el apellido paterno primero y abre la posibilidad de elección por parte de la familia sobre el orden de los apellidos y el cambio de orden de los mismos para personas mayores de 18 años.*

## *b) Androcentrismo y sexismo en el lenguaje*

El ***androcentrismo*** consiste en el uso del hombre y lo masculino como genérico de la humanidad y centro de todas las cosas. Con ello se invisibiliza y anula a las mujeres, sus aportes, sus experiencias, como también a otras identidades sexo/genéricas, y se construye una visión sesgada de la realidad, la historia y la naturaleza humana.

El ***sexismo***, como lo definen Unifem y Unicef es: «una actitud o una acción que subvalora, excluye, subrepresenta y estereotipa a las personas por su sexo, favoreciendo a uno en detrimento del otro, generalmente desfavorable al femenino». (2000).

En nuestra cultura, el sexismo reafirma las jerarquías de género y el valor del hombre/masculino en desmedro de la mujer/femenino a través de un uso diferencial del lenguaje —prácticas diferenciales de trato, formas peyorativas para nombrar a las mujeres y disidencias sexuales, palabras con significados asimétricos, etc.—, que redundan en discriminación, violencia simbólica y dan pie a otros tipos de violencia hacia las mujeres.

No obstante, el uso de la lengua no es discriminatorio ni sexista por sí mismo. Existen diversas formas de usar nuestra lengua de forma no sexista, respetando principios de igualdad y no discriminación para comunicar ideas, mensajes y conocimientos, sin vulnerar la gramática ni las reglas lingüísticas.

> ***El androcentrismo***
> *se entiende como un enfoque para el estudio, el análisis o la investigación que considera la perspectiva masculina como medida de todas las cosas y generaliza esos resultados como verdades universales para hombres y mujeres.*
>
> *(Sau, 2000).*

### *c) El rol del sistema educativo y las universidades*

Las entidades educativas en sus distintas etapas son agentes centrales en la socialización de género. Es decir, en los procesos de transmisión de las estructuras, roles y estereotipos asignados a hombres y mujeres. Los discursos —«lo que se dice» y «cómo se dice» en estos contextos— juegan un rol primordial.

La relación entre género y educación puede entenderse como un espacio clave en donde se han asignado y perpetuado históricamente las asimetrías de poder vinculadas a los roles de género; o como espacio clave para la transformación cultural y empoderamiento de las mujeres, vinculado al ascenso de los movimientos de mujeres y feministas y la participación en espacios públicos. De igual forma, el progresivo acceso de las mujeres a la educación ha constituido un factor de transformación cultural.

La educación sexista provoca discriminación hacia las mujeres en razón de la asignación de actitudes, prácticas y capacidades que se plantean como naturales a su condición biológica (por ejemplo, las mujeres como »madres«). Ello redunda en que las mujeres acceden a carreras con menor empleabilidad y con una proyección de ingresos futuros más bajos respecto de los que perciben los hombres, por ejemplo, cuestión que explica, en parte, las brechas salariales de género. Cambiar esto no solo beneficia a las mujeres, sino a toda la sociedad.

***CONCEPTO CLAVE:***
*ESTEREOTIPOS DE GÉNERO*

***«Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres. Determinan las proyecciones de las personas y limitan sus posibilidades de desarrollo».***
***(Mineduc, 2017)***

La Universidad Católica de Temuco refuerza su compromiso con el principio de la equidad de género y no discriminación y esta vez se propone dar un paso más a través de la incorporación del uso del lenguaje no sexista como práctica sistemática en sus documentos oficiales y comunicaciones internas y externas. Ello incluye no solo el lenguaje verbal oral y escrito, sino también las imágenes y representaciones gráficas que muchas veces contribuyen a difundir y naturalizar estereotipos, prejuicios y roles desiguales en base a la identidad de género.

Existen alternativas para usar el lenguaje de formas que permitan una comunicación neutra, no discriminatoria y no sexista. Eludir la discriminación implica usar términos, conceptos y formas gramaticales que incluyen a mujeres, hombres y a las diversas identidades y que permiten la brevedad y la concordancia gramatical, lo que revisaremos a lo largo de esta guía.

### *d) Discriminación de género y violencias*

La no discriminación y el derecho a una vida sin violencia son derechos humanos fundamentales de las mujeres y de todas las personas. La violencia hacia las mujeres y personas cuya identidad de género no es la dominante, es un continuo en el que manifestaciones extremas como la violencia física, sexual y el femicidio son la punta de un iceberg que tiene a la base otros tipos de violencia —psicológica, económica, simbólica— y jerarquías profundamente asentadas en nuestras sociedades. Otras violencias son más sutiles y menos evidentes – como aquellas presentes en el uso del lenguaje – pero son igualmente relevantes para erradicar la discriminacion de género en todo ámbito.

***CONCEPTO CLAVE:***
*VIOLENCIA SIMBÓLICA*

***Violencia simbólica** está a la base de la dominación masculina y se entiende como aquella «violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento». (Bourdieu, 2000)*

El uso de lenguaje inclusivo y no sexista contribuye a reconocer los derechos humanos de las mujeres y otras personas con identidades de género diversas, contribuyendo a propiciar mayor igualdad de derechos y no discriminación. Ello en concordancia con los principios establecidos en instrumentos internacionales como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (más conocida como CEDAW, por su sigla en inglés). Según esta convención, la discriminación hacia las

mujeres es «toda intención o resultado de menoscabar, limitar o anular el ejercicio de los derechos convencionales en igualdad con el hombre» (ONU, 1979).

La discriminación no solo es producto de acciones intencionales o planificadas, sino que también puede ser un resultado de prácticas tradicionalmente aceptadas y que naturalizan situaciones de exclusión y violencia. Es decir, muchas veces no existe la intención directa de discriminar o invisibilizar a las mujeres u otros grupos, sino que se normaliza el dominio masculino como el modo universal de concebir el mundo y de nombrar la realidad.

***La ridiculización y menosprecio** por el uso de alternativas no sexistas en el lenguaje, como el desdoblamiento, o el uso de pronombres no binarios como «todes», atenta también contra los derechos humanos y el reconocimiento de las mujeres y otras identidades genéricas que no se ven representadas en el lenguaje tradicional, que es androcéntrico y binario.*

*Los supuestos chistes o bromas sobre estos términos y reivindicaciones no son otra cosa que resistencias del sistema patriarcal a cambiar las estructuras de poder y dominación que los favorecen.*

*Ejemplo: ¡Si ahora tenemos que usar todes, entonces tendremos que comer «empanades» y «completes»!*

### *e) Diversidad cultural e interseccionalidad*

Las inequidades de género y discriminación hacia las mujeres se cruzan con otros sistemas de opresión que operan en función de características como la etnia, clase social, orientación sexual, nacionalidad, discapacidad, entre otros.

Los sobreposición de situaciones de discriminación y violencia específicas que afectan a las personas se entiende como interseccionalidad. Así, no es lo mismo ser mujer blanca y con un gran patrimonio económico, que ser mujer migrante de bajos ingresos.

Hablar de «la mujer» como un todo homogéneo no da cuenta de la diversidad de situaciones, identidades y formas de «ser mujer» que existen en distintos contextos, por lo que no es posible generalizar la situación y el trato. Por ello, es necesario una comunicación que permita dar cuenta de la diversidad, visibilizar las inequidades y evidenciar las violencias y discriminaciones específicas.

***CONCEPTO CLAVE:***
*INTERSECCIONALIDAD*

> *La interseccionalidad no es aditiva sino reconstituyente.*
>
> *(Kimberlé Crenshaw 1989)*

***Esto implica que no se trata de contar o sumar opresiones, sino que se trata de una opresión que resulta de la imbricación de distintas jerarquías y que tiene resultados distintos en cada persona. Eso no significa que todas las formas de discriminación sean equivalentes o que no existan opresiones que son más violentas, generalizadas y visibles que otras, entre ellas, las de género, de raza y clase.***

Específicamente, cuando se trata de mujeres de pueblos originarios, —o mujeres indígenas—, no se puede omitir la relación de su identidad de género con su identidad cultural, lo que debe ser visible en la comunicación y uso del lenguaje.

Las reivindicaciones de las mujeres indígenas no refieren solo a la equidad de género, sino también a otros tipos de violencia y exclusiones que afectan a sus pueblos y por tanto, a ellas mismas. Las luchas de mujeres y pueblos indígenas abarcan ámbitos que van más allá del género como la educación, la lengua, la cultura, el territorio, la vida de la naturaleza, etc.

Por otra parte, las mujeres de pueblos indígenas también son invisibilizadas por la historia oficial de los pueblos originarios, donde las figuras representativas de sus luchas suelen ser masculinas (caciques, lonkos, etc.), omitiendo su rol en la resistencia de sus comunidades, territorios y cultura.

No obstante, en los hechos ellas han ejercido históricamente como autoridades originarias, guardianas de sus culturas y sostenedoras de la relación con la naturaleza y la biodiversidad. Reconocer sus liderazgos y visibilizar sus roles —sociales, culturales, económicos y políticos—, incluyéndolos en el espacio de la producción de relatos históricos y de investigación es una tarea fundamental para aportar a la no discriminación de las mujeres indígenas y sus pueblos.

***Contar nos permite darnos cuenta de que podemos hacer teoría con los saberes que «están» en nuestra memoria y experiencia, con los sueños que no tuvieron cabida en otro lugar. Este ha sido el método como las mujeres mapuches, contando sus historias, recuperan su filosofía, lengua, y su idea de ser mujer en el mundo. (Elisa Loncon, columna de opinión «Las mujeres y el feminismo", Ciper, 2020)***

Además, desde el lenguaje es necesario respetar la autonomía y autodeterminación de los pueblos indígenas y tribales en la forma que eligen para referirse a sí mismos y sus lenguas. En las culturas originarias, las mujeres suelen ser encargadas de transmitir la lengua y tradición oral. Por ello, hablar y reconocer la pluralidad cultural y lingüística que integra nuestra sociedad está a la base del reconocimiento de las mujeres indígenas, su identidad y tradiciones.

El mismo cuidado se debe tener en el caso de las mujeres y personas negras, afrodescendientes o de otros orígenes étnicos. En general, las personas o mujeres «racializadas» somos todas y todos. Es decir, cada persona es catalogada según su origen como blancas, negras, latinas, amarillas, morenas, etc. No obstante, las consecuencias de esa racialización son distintas, pues son las personas blancas —hombres y también mujeres— quienes detentan la posición de mayor poder y las personas no-blancas quienes tienen menos. La atribución de una condición superior o inferior en función de la raza o etnia y la discriminación u opresión en base a estas construcciones sociales son la base del »racismo«.

Sobre estas categorizaciones también se construyen nuevos estereotipos que combinan sexismo y racismo.

*Por ejemplo: que las mujeres negras o afrodescendientes son «fogosas» o «sexys», o que las mujeres indígenas son «menos educadas», «salvajes», entre muchos otros estereotipos que fundamentan la discriminación y la violencia.*

## *LA COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE INCLUSIVO*

***No reproducen ni profundizan las inequidades y evitan los estereotipos y prejuicios basados en el género y otras exclusiones. En la práctica discursiva, reconocen a las personas y las mujeres en su diversidad, respetando sus identidades y derechos en equidad. Desde esta perspectiva, el uso del lenguaje de forma inclusiva y no sexista contribuye a una sociedad más justa, diversa y pluralista.***

## *f) Transformaciones en las prácticas del lenguaje e inclusión de la diversidad sexual*

La necesidad de usar un lenguaje no sexista es una demanda que los movimientos feministas han impulsado durante años y, a la par de esta reivindicación, los movimientos de las diversidades sexuales han promovido un cambio más amplio. Así, sobre todo las personas más jóvenes poco a poco han puesto en circulación formas de uso del lenguaje que van más allá de la dicotomía hombre y mujer y aspiran a ser más inclusivas.

Las últimas décadas han surgido diversas propuestas que utilizan signos no ortográficos como @ / ó x para denotar que una palabra genérica masculina, incluye a hombres y mujeres, en textos escritos. Sin embargo, estas alternativas son empleadas por algunas personas y en ciertos espacios, pero su uso general es cuestionado porque dificulta la lectura.

Por otra parte, las diversidades sexuales han planteado que las identidades de género son múltiples y no dicotómicas, por lo que era necesario buscar una nueva manera de demarcar el género de las palabras. Así surge la *e* como vocal para señalar el género neutro o no binario.

Si bien esta letra no se propone la incorporación de la *e* de manera institucional, reconoce que es un uso que ocurre. De todos modos, la *e* para señalar el género neutro no está pensada para aplicarlo a todos los sustantivos y sus modificadores. Lo que se propone es incorporarla solo cuando se habla de personas a quienes se les percibe identidad de género distinta a las identidades binarias femenina/masculina.

La decisión de incluir estas nuevas formas en el lenguaje cotidiano o académico varía de acuerdo a los contextos y tiene tanto adeptos como detractores. Pero el hecho es que este cambio es un proceso en curso que no se puede desconocer.

Hay quienes consideran que la lengua española no necesita de un género neutro pues nunca lo ha tenido. No obstante, hay que recordar que la lengua la modifican sus hablantes y que hace siglos existían palabras que hoy no se usan en absoluto y, por el contrario, hoy existen otras que no existían en el pasado. O acaso, ¿alguien dice «farina» en vez de »*harina«?*

# EVITEMOS ETIQUETAS

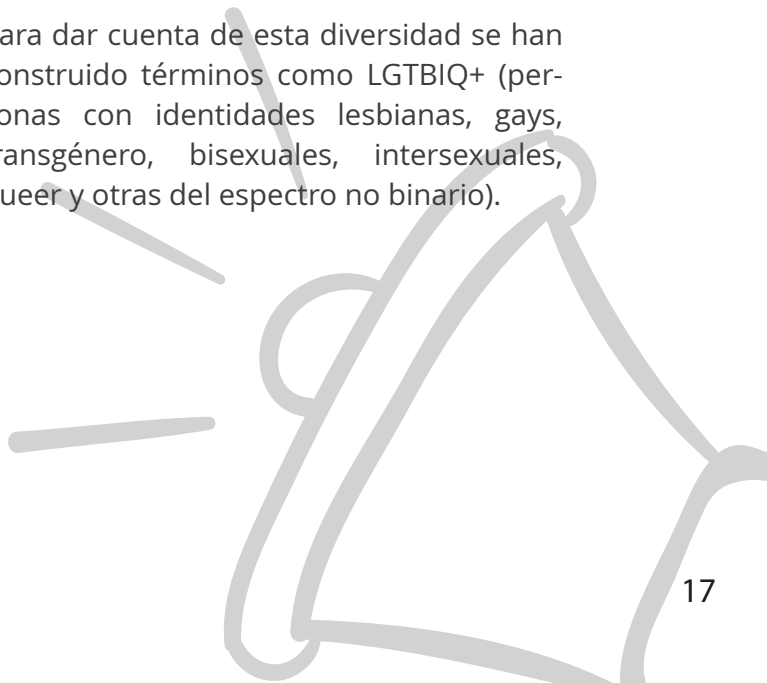
***Todas las personas merecemos respeto. Por eso, tal vez, la regla más simple es nombrar a las personas como ellas prefieran que las llamen.***
***Las personas somos mucho más que nuestro sexo, género, etnia, nacionalidad y capacidades físicas, etc.***

***CONCEPTO CLAVE:***
*IDENTIDAD DE GÉNERO*

***La identidad de género »se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos«.***

***(ONU Mujeres, 2016)***

Para dar cuenta de esta diversidad se han construido términos como LGTBIQ+ (personas con identidades lesbianas, gays, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer y otras del espectro no binario).



### *g) Mitos sobre el lenguaje no sexista e inclusivo*

Existen críticas acerca del uso de alternativas al lenguaje sexista referidas a su supuesta mayor complejidad, a la no adecuación a las normas lingüísticas y, especialmente, a la economía del lenguaje. No obstante, estos principios no pueden sobreponerse a principios superiores como la igualdad en derechos y no discriminación hacia las mujeres y diversidades genéricas. Además, existen recursos en la propia lengua española que evitan el androcentrismo y el sexismo. El objetivo de esta guía es ofrecer esas alternativas, como las que veremos en el Módulo II.

Lamentablemente, estas críticas se traducen muchas veces en expresiones que desvalorizan y rechazan el uso de lenguaje no sexista e inclusivo, restando validez y relevancia a estas transformaciones y contribuyendo al discurso del rechazo a todo cambio fuera de lo «normal», llegando a descalificaciones que afectan directamente a las mujeres y personas que son parte de los grupos que pugnan por mayor equidad.

***Ejemplo: Cuando se compara el uso del lenguaje de señas o braile como «realmente inclusivo» y se menosprecia el lenguaje no binario incluso descalificándolo con términos como «reatraso mental» o «aberración».***

El uso de genéricos – como «humanidad», «personas», «cuerpo académico» – permite incluir a quienes componen un grupo social, no obstante su uso no puede llevar a la invisibilización de las mujeres como sujetos, por lo que es preciso especificar la presencia, representación y/o aportes de ellas en diversos espacios y momentos de la comunicación. Ello significa que la inclusión de otras diversidades genéricas —como el término «personas gestantes»— deje de lado la necesidad de nombrar a las mujeres, individualizarlas como sujetos de derechos y acciones específicas.

### *h) Imágenes, estereotipos gráficos y equidad de género en espacios académicos*

La comunicación no solo abarca el uso de lenguaje oral o escrito, también se comunica a través de imágenes y de otras decisiones como la selección de personas que integran el panel en un seminario o en la selección de fuentes para un artículo de difusión. Estas decisiones pueden ser sexistas o discriminatorias y caer en estereotipos.

En cuanto a las imágenes, los estereotipos promueven visiones simplificadas de grupos de personas, generalizando o remarcando aspectos, habitualmente de forma peyorativa. Ser capaces de reconocer los estereotipos nos permitirá avanzar hacia una sociedad más inclusiva y respetuosa de todas las personas.

Respecto a la producción de seminarios, artículos u otros espacios en que intervienen varias personas, resulta indispensable considerar criterios de equidad de género en la selección para reducir la discriminación hacia mujeres, evitar los «paneles de hombres», citar a autoras e intelectuales mujeres en las referencias de artículos o investigaciones y dar señales del compromiso de la institución en materia de igualdad.

Respecto a la producción de seminarios, artículos u otros espacios en que intervienen varias personas, resulta indispensable considerar criterios de equidad de género en la selección, para que junto con reducir la discriminación hacia mujeres se evite los «paneles de hombres», que por sí mismos dan señales del estado de una institución en materia de igualdad.

**MÓDULO II**

# CAJA DE HERRAMIENTAS PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA Y MÁS INCLUSIVA

GUÍA
DE ORIENTACIONES PARA
LA COMUNICACIÓN
NO SEXISTA

# 1. Si hay mujeres, nombrémoslas

Desde pequeñas, las mujeres deben aprender a distinguir cuando un genérico masculino las incluye en un enunciado. Así pues, cuando se pide a «los estudiantes» entregar un trabajo, «las estudiantes» saben que ellas también deben hacerlo. Pero otras veces, surgen dudas ya que también el masculino se usa para referirse específicamente a los hombres.

El abuso del masculino genérico invisibiliza a cada mujer que ha participado en un grupo donde hay un hombre.

Invisibilizar es una forma de violencia simbólica que podemos eliminar.

# CONCEPTOS CLAVES

***Abuso del masculino genérico:*** se usa el genérico masculino como incluyente de ambos sexos. Por ejemplo: los estudiantes, los profesores, los administrativos, etc.

***Falsos genéricos:*** hay frases que parecen genéricas, pero invisibilizan a las mujeres. Por ejemplo: historia del hombre.

***Salto semántico:*** un vocablo con apariencia de genérico, pero que solo considera a varones. Por ejemplo: los ***«estudiantes»*** y sus mujeres.

***Vacíos léxicos:*** hay palabras que no tienen una versión en el otro género. Por ejemplo: caballeroso, hombría, hidalgo, viril.

*Cuando sabemos el género de la persona a la que nos dirigimos, es mejor explicitarlo.*

Si bien en español se supone que el genérico masculino engloba al femenino y masculino, el masculino invisiviliza la presencia de las mujeres, puede llevar a equívocos y es una forma de violencia.

HABLAR DE

*la mujer*

NO DA CUENTA DE LA DIVERSIDAD DE SITUACIONES, IDENTIDADES Y FORMAS DE SER MUJER QUE EXISTEN

| NO ES LO MISMO: | *ES MEJOR:* |
|---|---|
| Los estudiantes pueden inscribirse en el taller de fútbol. | Las y los estudiantes pueden inscribirse en el taller de fútbol. |
| El hombre inventó la rueda. | Los seres humanos inventaron la rueda. |
| Los profesores y sus señoras. | Las y los académicos y sus parejas. |

***Es improtante recordar que las mujeres también son protagonistas y merecen ser nombradas.***

***El profesor Soto y su secretaria.***

***El profesor Soto y la señora Pérez.***

***MUCHAS VECES USAMOS EL MASCULINO GENÉRICO POR COSTUMBRE O COMODIDAD*** *más que por querer usar un lenguaje sexista. Por eso, y para no abusar del desdoblamiento que puede entorpecer la comunicación, acá te entregamos algunas alternativas para que las uses cuando puedas.*

| NO ES LO MISMO: | *ES MEJOR:* |
|---|---|
| Los estudiantes | El estudiantado, el alumnado, la comunidad estudiantil. |
| Los profesores | El profesorado, cuerpo docente. |
| Los administrativos | El personal administrativo |
| Los ciudadanos | La ciudadanía |
| Los chilenos | Las personas chilenas |
| Los mapuche | El pueblo mapuche |

*Evitemos hablar del* ***«SEXO OPUESTO»*** *porque implica una oposición que no es tal. Por eso, es preferible hablar del* ***«OTRO SEXO».***

## 2. Todas las personas merecemos igual trato

La costumbre o el uso han perpetuado formas de trato hacia las mujeres que un hombre jamás recibiría. Ya sea por un supuesto «respeto» o por querer resaltar alguna cualidad, muchas veces se cae en un trato dispar o se ahonda en aspectos personales no relacionados ni con sus méritos ni con su propia identidad, o se releva la condición sexuada por sobre cualquier cualidad.

# CONCEPTOS CLAVES

***Trato asimétrico:*** detrás de las fórmulas de cortesía se esconde un trato asimétrico respecto de la relación de dependencia de hombres y mujeres. Por ejemplo: «señorita» define el estado civil de las mujeres, algo que no ocurre con los varones.

***Denominación sexuada:*** a los varones se los identifica por su cargo, oficio, profesión, etc. Sin embargo, las mujeres son identificadas antes por su sexo o por su dependencia de un varón (padre, marido, etc.) que por sus méritos o identidad propia. Por ejemplo: aunque una mujer tenga una destacada carrera y tenga más grados académicos que su pareja, se la nombra como «la esposa de...».

***Aposiciones redundantes:*** se destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades o de forma innecesaria o redundante. Por ejemplo: mujeres trabajadoras. En este caso, basta decir «trabajadoras».

***Duales aparentes:*** hay palabras que tienen diferente significado según se usen en femenino o masculino y tienden a tener una connotación negativa en su versión en femenino en ciertos contextos. Por ejemplo: secretaria y secretario; zorro y zorra.

***Vocablos ocupados:*** hay casos en que el término femenino posee un carácter tan negativo, que dificulta su aplicación de forma simétrica con respecto a la forma masculina. Por ejemplo: mujer pública y hombre público.

## *¿SABÍAS que en español hay palabras que NO TIENEN FEMENINO?*

*Hombría*
*Caballerosidad*
*Hidalguía*
*Persona de bien*
*Viril*
*Potente*

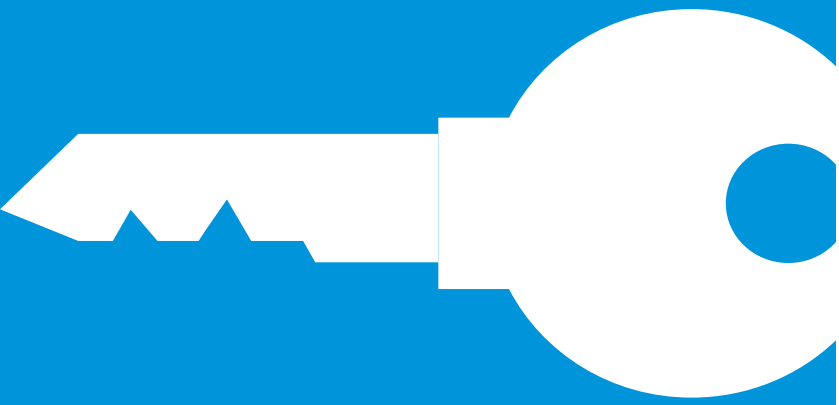
## *ANTE LA DUDA*

*Para comprobar si la manera en que nos estamos refiriendo a una mujer es sexista o no, se puede usar* ***la regla de la inversión*** *que consiste en cambiar el sujeto de la frase por otro sexo y analizar si la situación es equitativa.*

| A VECES DECIMOS: | *Si aplicamos la regla de la inversión,* ***¿SUENA EXTRAÑO?*** |
|---|---|
| La profesional, nacida en Valdivia y madre de tres hijos, ha dedicado su vida profesional a... | El profesional, nacido en Valdivia y padre de tres hijos, ha dedicado su vida profesional a... |
| Las mujeres emprendedoras | Los hombres emprendedores |

## *3. Soluciones prácticas para evitar sexismo en el lenguaje*

Si bien no existe un acuerdo pleno de cómo se usa en la práctica un lenguaje no sexista, hay algunas opciones que se pueden adoptar en la práctica cotidiana. Estas opciones son conscientes y no obedecen a reglas impuestas, sino a la decisión propia de evitar las invisibilización de las mujeres, no promover el sexismo, respetar la identidad de cada quien y reconocer el lugar de respeto y reconocimiento que merecen quienes han vivido históricamente discriminación.



# CONCEPTOS CLAVES

***Genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados.*** Por ejemplo: infancia, persona, víctima, alumnado, ciudadanía, descendencia, profesorado, familia.

***Utilización de perífrasis:*** construcciones que expresan una idea «dando un rodeo». Por ejemplo: los chilenos > la población chilena.

***Omisión de las referencias directas al sujeto.*** La redacción de la frase permite omitir el sujeto, sin afectar el mensaje. Por ejemplo: los estudiantes beneficiados por el proyecto/ Se beneficiaron del proyecto

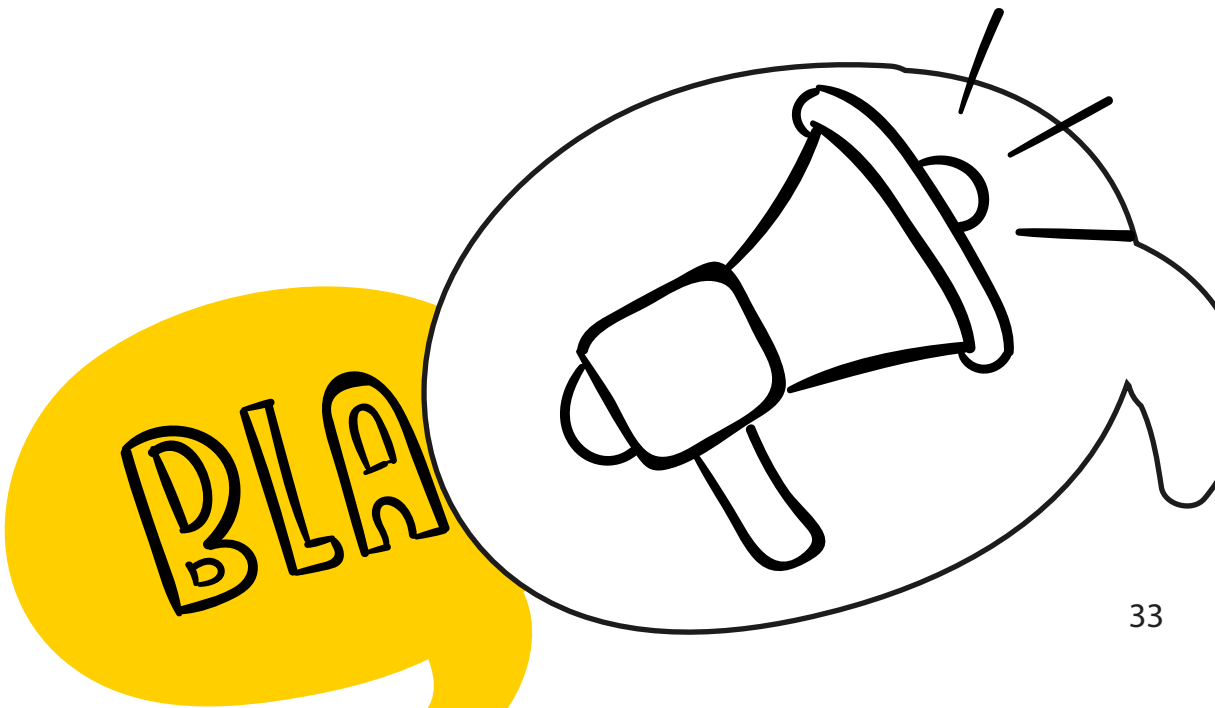
***Omisión o sustitución de pronombres y artículos.*** Para evitar pronombres o artículos con marcas de género se puede omitir el artículo, usar un pronombre o sustituir por un determinante sin marca de género. Por ejemplo: los jefes de carrera/las jefaturas de las carreras.

***Duplicación.*** Si se usa a lo largo de un documento en cada artículo, sustantivo y adjetivo puede dificultar la lectura, por lo que hay que evitar la duplicación y la doble concordancia.

| NO ES LO MISMO: | *ES MEJOR:* |
|---|---|
| Niños | Infancia |
| Hombre/mujer | Persona |
| Profesores | Profesorado, personal académico, docentes |
| Alumnos | Alumnado, estudiantes |
| Los estudiantes beneficiados por el proyecto | Se beneficiaron del proyecto |
| Los jefes de carrera | Las jefaturas de las carreras |

*Los pronombres y adverbios con género masculino se pueden cambiar por otras palabras que tienen el mismo sentido y que se pueden usar sin la marca de un género específico.*

| NO ES LO MISMO: | *ES MEJOR:* |
|---|---|
| Aquel que quiera usar la sala. | Quien quiera usar la sala. |
| Aquellos que fueron al seminario. | Quienes fueron al seminario. |
| Cuando uno ve televisión se distrae. | Cuando alguien ve televisión se distrae. |
| En vacaciones siempre visita a los suyos. | En vacaciones siempre visita a su familia. |
| Muchos quieren que cambie el mundo. | Muchas personas / la mayoría de las personas quieren que cambie el mundo. |
| Pocos saben lo que cuesta escribir un ensayo. | Pocas personas saben/ una minoría sabe lo que cuesta escribir un ensayo. |



## *Otras estrategias que podemos usar para un lenguaje no sexista y no androcéntrico*

| ESTRATEGIA | NO ES LO MISMO... | ***ES MEJOR...*** |
|---|---|---|
| Cambiar la forma de redacción de una frase y modificar el lugar del sujeto o los verbos y su conjugación. | Los estudiantes ahora piden menú vegano en el casino. | El casino ahora ofrece menú vegano. |
| Usar el gerundio | Si los profesores tuvieran mayores competencias mejoraría su labor académica. | Contando con mayores competencias mejoraría la labor académica. |
| Omitir la mención al sujeto cuando es innecesario o redundante. | Nosotros vamos a transformar la universidad. | Vamos a transformar la universidad. |

## *4. Recomendaciones para textos o alocuciones referentes a pueblos indígenas del Ministerio de las Culturas, Artes y Patrimonio*

- Se debe utilizar el sustantivo pueblo antes del nombre propio de cada pueblo, que será escrito con mayúscula (nombre propio): Aymara, Quechua, Colla o Kolla, Atacameño o Lickanantay, Chango, Diaguita, Mapuche, Rapa Nui, Kawésqar o Yagán, Afrodescendiente.

Al referirse a comunidades mapuche específicas, se recomienda mencionar la identidad territorial correspondiente, según ellos la identifiquen: Mapuche Lafkenche, Mapuche Pehuenche o Pewenche, o Mapuche Huilliche

o Williche; autodenominación «Moluche» en la zona central de la región del Biobío.

- No se aplica la *s* final en el gentilicio. Por ejemplo: Organizaciones y comunidades mapuche se reunieron a conmemorar un nuevo wetripantu.

- Pueden utilizarse indistintamente y como sinónimos los términos **pueblos indígenas y pueblos originarios,** no se debe utilizar el término etnias, ni tampoco poblaciones. El concepto ***pueblos indígenas*** es el que se usa en la legislación internacional (por ej. Convenio 169).

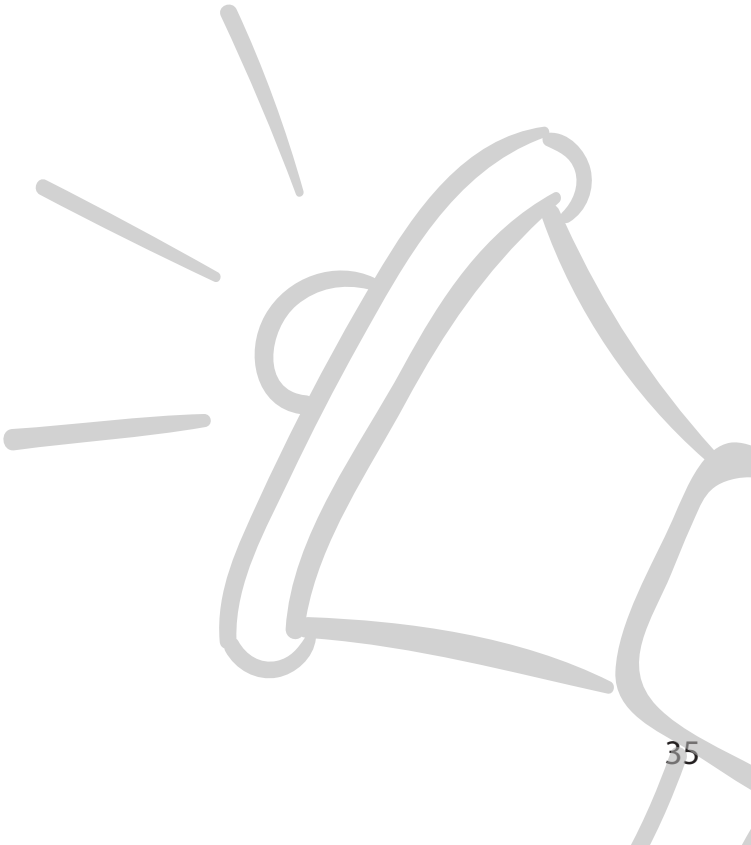
- Se recomienda no utilizar el término «integración», se recomienda usar como sinónimo incorporación.

- No se debe hablar de ***nuestros*** **pueblos,** sino de los pueblos, así como tampoco se debe hablar de pueblos originarios de Chile, sino en Chile, dado que no se trata de sujetos de pertenencia.

- Hoy en Chile están vigentes y en uso 6 **lenguas indígenas,** para nombrarlas no se usa la mayúscula, salvo la lengua Rapa Nui. Estas son: lengua aymara; lengua quechua; lengua Rapa Nui; lengua kawésqar; lengua yagán; lengua mapuzugun.

La lengua del pueblo Mapuche, es la única que varía su denominación al nombre del pueblo, y posee diferentes nombres según la variante territorial: mapuzugun en la región de La Araucanía; chedungun en la zona pewenche, región del Biobío; veliche / chezugun en la zona mapuche huilliche de las regiones de Los Lagos y Aysén; mapudungun en la Región Metropolitana y algunos otros sectores puntuales en el país.

Considerando que es necesario trabajar en base a una variante, a nivel central la institucionalidad cultural utiliza la variante mapuzugun. En regiones se recomienda respetar la variante local según el territorio.



# *5. Recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista en los documentos administrativos*

- Utilizar las denominaciones de títulos y grados en femenino, según lo establecido en la Resolución de Secretaría General 36/18 que establece normas para la emisión de certificados y diplomas de la UCT incorporando perspectiva de género. También es una buena práctica nombrar los cargos y profesiones con lenguaje no sexixta

- Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios, sobre todo los que implican relaciones de dependencia o subordinación. Se sugiere no usar el trato de «señorita», para no explicitar el estado civil de las mujeres innecesariamente, infantilizándolas o quitándoles valor.

- Los documentos administrativos nombran específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo.

- La barra (/) queda limitada solo a los formularios.

- No se usa la arroba @ porque no es un signo lingüístico; dificulta la operación de los lectores de pantalla para personas con discapacidad visual y la lectura oral.

***El uso de /,* o @***
*no es recomendado ya que no se pueden expresar oralmente y dificulta la operación de los lectores de pantalla para personas con discapacidad visual.*

# LA e
## COMO NEUTRO

*La incorporación de la e para marcar el género neutro no es una alternativa reconocida por las instituciones de la lengua, todavía. Sin embargo, cada día se usa más (sobre todo entre la juventud) y se hacen propuestas concretas de cómo incorporarlo a la lengua siguiendo sus reglas.*

*En lo que coinciden las distintas propuestas es en que la e se usa cuando hablamos de personas o seres que tienen la identidad de género*

## EJEMPLOS

*Les amigues*
*Les estudiantes*
*Les compañeres*

*NO:*

- *Les silles (las sillas)*
- *Les autes (los autos)*
- *Les plates (los platos)*

## 6. Recomendaciones para promover la diversidad e inclusión a través de las imágenes

- Procura que haya equilibrio en la cantidad de hombres y mujeres que aparezcan en la imagen.
- Promueve el protagonismo de los grupos más discriminados.
- Visibiliza a mujeres en ocupaciones tradicionalmente asociadas a lo masculino.
- Promueve la diversidad de mujeres y hombres y sus proyectos de vida.
- Destaca a las mujeres que son líderes en su campo.
- Busca representar la diversidad de personas que hay en nuestro país, evitando los estereotipos dominantes asociados al físico.

## 7. Consideraciones para incorporar perspectiva de género en la difusión

Cada vez que la universidad organice un evento de difusión universitaria, ya sea un seminario, conversatorio, campañas de admisión, convocatorias para programas de posgrado o de educación continua, y, en general, cualquier actividad pública ligada al quehacer de la UCT, es importante usar un lenguaje no sexista, pero también, incorporar una perspectiva de género.

Aquí proponemos algunos aspectos que deberíamos cuidar:

- Promueve la representación equilibrada de género.
- Asegura que quien modere otorgue la misma visibilidad y tiempo a hombres y mujeres a la hora de hablar.
- Si es necesario, fomenta la participación del género subrepresentado.
- Pregunta cómo quieren ser nombradas las personas que participan.
- Procura un ambiente libre de discriminación y violencia de género y entrega orientaciones para denunciar.
- Asegura la diversidad de los paneles. En lo posible, promueve que sean paritarios y evita al máximo los «paneles de hombres» y que las mujeres tengan protagonismo solo como moderadoras o presentadoras.
- Si el tema del panel afecta directamente a un grupo de personas (pueblos originarios, mujeres, diversidades sexuales, etc.) asegúrate de que participen como expositores.

## *8. Perspectiva de género en trabajos académicos*

Incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos del saber es un imperativo ético en la generación del conocimiento. Si bien es una tarea de largo aliento, hay algunas preguntas básicas que nos podemos plantear:

- ¿El problema de investigación considera el género en sus variables? ¿Se considera cómo afecta a las mujeres el problema?
- Si existe bibliografía escrita por mujeres ¿se toma en cuenta?
- ¿Hay en la lista de referencias de mujeres especialistas en el tema?
- ¿La bibliografía del curso contempla equilibradamente el trabajo desarrollado por académicas?
- ¿Está escrito en un lenguaje no sexista? ¿Usa el concepto género como categoría cultural y el sexo como categoría biológica?

## *LA COMUNICACIÓN ES INCLUSIVA Y NO SEXISTA CUANDO:*

*Evita las expresiones discriminatorias y estereotipadas.*

*Visibiliza el género siempre que es posible.*

*Omite el género cuando no es necesario.*

GUÍA
DE ORIENTACIONES PARA
LA COMUNICACIÓN
NO SEXISTA

*REFERENCIAS Y TEXTOS CONSULTADOS*


Bejarano, María Teresa (2013). «El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario». Vivat Academia, 124: 79-89. Disponible en https://bit.ly/3EdhaSQ.

Bourdieu, Pierre (2000). «La dominación masculina». Barcelona: Anagrama.

CNCA, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). «Guía de Lenguaje Inclusivo de Género». Disponible en https://bit.ly/3EgbZl5.

Crenshaw, Kimberlé (1989). «Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of tidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics», University of Chicago Legal Forum 1: 39-52. Disponible en https://bit.ly/3G2hoN2.

Guichard Bello, Claudia (2015). «Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente» Instituto Nacional de las Mujeres de México. Disponible en https://bit.ly/32QSTnL.

Loncón Antileo, Elisa (2020). «Las mujeres mapuche y el feminismo», CIPER Académico. Disponible en https://bit.ly/31haMeQ.

Ministerio de las Culturas, Artes y Patrimonio (2021). «Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y sus lenguas». Disponible en https://bit.ly/3phdDwy.

Mineduc, Ministerio de Educación (2017). «Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso del lenguaje no sexista e inclusivo». Disponible en https://bit.ly/3piEmsr.

ONU Mujeres (2017). «Profundicemos en términos de género: Guía de terminología y lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores y comunicadoras». Disponible en https://bit.ly/3D8Ppt3.

Sau, Victoria. (2000). «Diccionario ideológico feminista». Barcelona: Icaria.

UNIFEM-UNICEF (2000). «Los modelos masculinos y femeninos en el material educativo». En Cecilia Loría Saviñó, y M.a Guadalupe López Hernández, Nosotras, nosotros: reconociendo nuestros roles en el interior de la familia y cómo transformarlos : carpeta didáctica. México: Fondo Editorial, Unidad de Proyectos Estratégicos, IEEPO.

Universidad de Los Lagos (2019), «Guía práctica sobre el uso de lenguaje inclusivo para la Universidad de Los Lagos". Disponible en https://bit.ly/3xHk1kx.

Resolución de secretaria general 36/2008 para la emisión de certificados y diplomas con perspectiva de género.

Plan de desarrollo institucional 2030, https://pdi.uct.cl

Decreto de Rectoría 35/2019 Política de Género de la UCT, https://direccciongenero.uct.cl/content/uploads/2021/11/Decreto-Rectoria35-2019-Politica-de-Genero.pdf

Resolución de secretaría general 17/2021

Norma aspectos no previstos en los Reglamentos que indica y establece el “Protocolo de identidad de género y uso del nombre social para personas transgénero” de la Universidad Católica de Temuco.

Ley 21.369 regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021), https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023

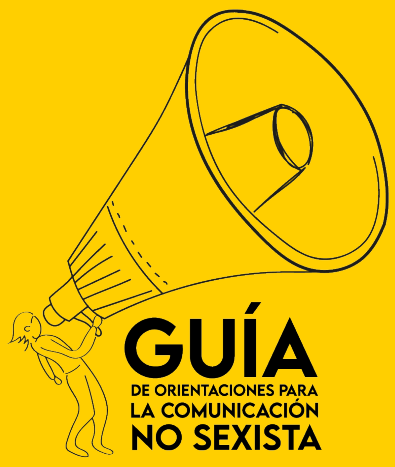
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TEMUCO

Una publicación de:
***Universidad Católica de Temuco***
***Rector: Aliro Bórquez Ramírez***

***Dirección de Género UCT***
***María Cecilia Fernández Darraz***

Desarrollo de:
***Conversas***
***www.conversas.cl***

Permitida su reproducción, total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma, siempre que se cite la fuente y no se utilice con fines lucrativos.



# GUÍA

DE ORIENTACIONES PARA
LA COMUNICACIÓN
NO SEXISTA