





Manual para Comunicaciones inclusivas y no sexistas en la Universidad de Valparaíso

Dirección de Igualdad y Diversidad

Karin Berlien Araos

Directora

Patricia Varela Pino

Secretaría ejecutiva

Lorena Ruiz Ríos

Periodista

María Loreto Pavez Hoces de la Guardia

Diseñadora

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| ● Palabras del rector | 4 |
| ● Presentación | 5 |
| ● Fundamentos para el uso del lenguaje inclusivo | 8 |
| ● Herramientas para el uso del lenguaje inclusivo | 10 |
| 1 • Estrategias para evitar el uso del masculino genérico | 11 |
| 2 • Uso de signos | 15 |
| 3 • Recomendaciones para el trato respetuoso de las diversidades sexo genéricas | 16 |
| 4 • Recomendaciones para otros grupos | 18 |
| 5 • Imágenes | 22 |
| ● Glosario | 24 |

PALABRAS DEL RECTOR

El presente “Manual para comunicaciones inclusivas y no sexistas en la Universidad de Valparaíso” que hoy ponemos a disposición de nuestra comunidad constituye un avance más en el camino que iniciamos en 2016 cuando, tempranamente en el sistema universitario nacional, constituimos la Unidad de Igualdad y Diversidad, la que tuvo el honor de impulsar en aquella época desde mi rol de secretario general.

El derrotero que hemos seguido como institución desde entonces da cuenta de una importante maduración de nuestra comunidad en torno a las temáticas relacionadas con la igualdad de género y la inclusión, habiendo sido pioneros en varias acciones en torno a estos asuntos que hoy ocupan un lugar destacado en nuestros quehaceres y son parte constitutiva de la misión institucional.

Es cierto que se trata de una pedagogía permanente, que no resuelve las complejidades propias de una cultura que es necesario actualizar día a día, justamente sobre la base de lo que es la esencia del quehacer universitario, el conocimiento, mediante acciones concretas -como este manual-, que no implican imposiciones, sino que son expresión de un permanente aprendizaje de todas y todos, propios de una sociedad que avanza decididamente hacia un estado civilizatorio mayor.

El presente manual, por tanto, responde a esas inquietudes y es una respuesta a una interrogante que a diario se cruza en nuestro quehacer tanto cuando escribimos como cuando nos comunicamos oralmente en nuestros entornos.

Se trata de un trabajo basado en las normas de nuestro idioma, el español, que sobresale por su diversidad y por su capacidad sincrónica, propias de una lengua, y que en una institución universitaria es menester que cuidemos y cultivemos con el mayor empeño.

Dejamos este manual a vuestra disposición con el afán de que contribuya tanto al propósito de tener una comunicación inclusiva así como a la preservación y cuidado de nuestro idioma, especialmente entre el estudiantado.

Dr. Osvaldo Corrales Jorquera
Rector

PRESENTACIÓN

La Universidad de Valparaíso, en tanto institución formadora y participante activa del desarrollo social y cultural del país y especialmente de la región, se constituye en referente cultural y transmisora de valores a través de la investigación y la vinculación con el medio.

En el despliegue de estos roles y en la cotidianeidad de la vida universitaria circulan discursos de diferente tenor —administrativo, pedagógico académico, científico— y emanan documentos, investigaciones, infografías, en las que se plasma el discurso institucional, el posicionamiento ético político que demarca y da sentido a las actuaciones de quienes conforman la comunidad universitaria. Por lo tanto, constituye un lugar idóneo para promover los principios fundamentales de una sociedad democrática en la que la igualdad sea un hecho.

En este sentido, la Universidad de Valparaíso ha avanzado en materia de institucionalización de género, a través de la creación de la Dirección de Igualdad y Diversidad; la transversalización del enfoque de género por medio de diversas medidas, y la creación de marcos normativos amparados en los principios que guían su actuar, como son la equidad y el respeto a la diversidad.

A todas estas acciones se suma el presente Manual para Comunicaciones Inclusivas y No Sexistas en la Universidad de Valparaíso, que pretende disponer para toda la comunidad universitaria orientaciones y recomendaciones para un uso del lenguaje incluyente.

La utilización del lenguaje no sexista o incluyente es una decisión ética, una elección que puede ser ejercida pero no puede ser impuesta. Por lo tanto, sin pretender que este manual sea recepcionado por la comunidad universitaria como una imposición, esperamos que sea una invitación a reflexionar respecto de nuestras pautas de conducta, discursos, usos lingüísticos, sus implicancias, y en definitiva comprender la importancia que adquiere la manera en que comunicamos para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas, pluralistas e igualitarias.

El presente manual tiene el propósito de ofrecer un marco de referencia respetuoso de la diversidad humana, entregando una base para que la comunidad de la Universidad de Valparaíso disponga de un conjunto de herramientas que enfatizen la necesidad de promover las comunicaciones inclusivas y no sexistas.

Con el adecuado uso del lenguaje, tanto en las comunicaciones orales como escritas y visuales, iremos construyendo un real aporte a la necesaria eliminación de estereotipos y prejuicios sexistas, xenófobos, clasistas, homofóbicos y transfóbicos que promueven la discriminación, desigualdad y exclusión de personas.

El uso del lenguaje no es trivial, y evolucionar hacia el uso inclusivo aporta de manera real y cotidiana al avance hacia una mejor sociedad, cuyas integrantes sientan el reconocimiento y respeto a sus derechos.

El propósito de transformar el uso del lenguaje androcéntrico y sexista persigue promover una sociedad más igualitaria.

“El lenguaje en sí mismo no es masculino ni femenino. El lenguaje, a priori, no es sexista ni excluyente, pero sí el uso que de él hacemos las personas. En él se proyectan estereotipos aprendidos que responden a la construcción de modelos culturales androcéntricos que sitúan la mirada masculina como universal y generalizable a toda la humanidad. El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. Si usamos un lenguaje que toma como norma y medida de la humanidad sólo a una parte de ella (lo masculino), ayudamos a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias, secundarias y prescindibles. A ese uso llamamos uso sexista del lenguaje. Se entiende por lenguaje inclusivo entonces, o por lenguaje no sexista, aquel que ni oculte, ni subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visibles a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género. Cambiar el uso del lenguaje implica también un cambio cultural, y nos convoca a construir otro sistema de valores, otra forma de entender, de pensar y de representar al mundo”.¹

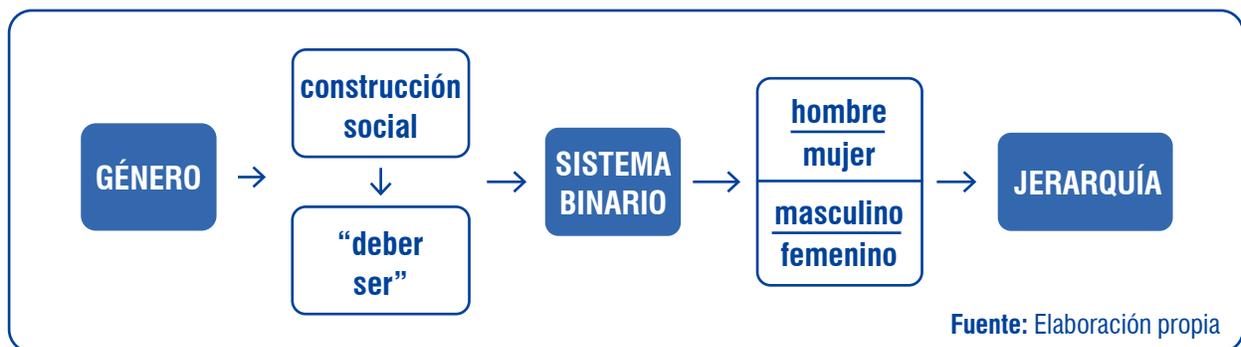
¹ Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN, Argentina.

Este manual entrega un conjunto de herramientas para el uso en la redacción de discursos oficiales, textos de difusión y promoción, informes, mensajes por correo electrónico y redes sociales, vocativos y en general textos orales y/o escritos de tipo institucional, así como imágenes, piezas gráficas, fotografías y videos, aplicables a actos de carácter administrativo y académico, eventos académicos y relaciones internas, para las modalidades escrita, oral y gráfica. Con estas herramientas se evitará reforzar estereotipos y prejuicios que menoscaben o irrespeten la identidad de cada una de las personas tanto pertenecientes a la comunidad de la Universidad de Valparaíso como externas.

En lo práctico, este manual está destinado a facilitar el uso del lenguaje inclusivo entregando sugerencias y alternativas respetuosas con la diversidad, sin caer en la repetición de palabras o expresiones que agotan a quienes reciben los mensajes.

FUNDAMENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

El **género** es una **construcción social** que **encasilla** a cada uno de los sexos en un “deber ser” dentro de la sociedad. En este deber ser se presenta un **sistema binario**, que **opone los conceptos hombre/mujer, masculino/femenino, generalmente de modo jerárquico**. De esta forma, las normas de género – las cuales se refuerzan mediante la comunicación y el lenguaje– definen el papel subordinado de la mujer.



La **comunicación oral y escrita refleja** de manera permanente estos **estereotipos de género**, transmitiendo mensajes que determinan cómo deben ser y comportarse las personas de acuerdo con su **sexo asignado al nacer**.

De esta forma, el **género nunca es neutral en relación con las identidades**. El uso **inclusivo del lenguaje** permite entonces **visibilizar a quienes históricamente han sido objeto de discriminación u omisión** por una sociedad que nunca cuestionó esta situación debido a su carácter patriarcal y androcéntrico. De esta forma, el lenguaje está siempre cargado de ideología.

Por otro lado, el **uso del lenguaje inclusivo y no sexista tiene también un importante fundamento en los derechos humanos**. Tomando en cuenta que los seres humanos somos iguales ante la ley,

todas las personas, sin importar su sexo, edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, credo político y religioso, entre otros, somos iguales en dignidad y derechos. Y el **reconocimiento de la dignidad humana de las personas comienza necesariamente por reconocer su existencia y su individualidad**, lo cual debería verse reflejado en nuestra comunicación.

De este modo, el reconocimiento de las identidades de cada persona desde el lenguaje es un mínimo para una convivencia sana y respetuosa en la comunidad universitaria.

Es justamente por lo anterior que tanto el país como la Universidad de Valparaíso han avanzado en un marco normativo que regula el respeto a la diversidad y la erradicación de las prácticas sexistas.

MARCO NORMATIVO NACIONAL



- Ley N°20.609 Antidiscriminación (2012), más conocida como “Ley Zamudio”, la cual busca detener actos discriminatorios contra personas de los diferentes grupos vulnerables que son parte de nuestra sociedad, incluyendo a las personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género.
- Ley N°21.120 (2018), que reconoce y da protección al derecho y a la identidad de género. El objetivo de esta ley es permitir el cambio de nombre y sexo registral de una persona, cuando su partida de nacimiento no se corresponda o no sea congruente con su identidad de género, y además reconoce el derecho a la identidad de género y la protección contra la discriminación por expresión de género

MARCO NORMATIVO DE LA UV



- **Decreto Exento N°1302 “Reglamento sobre normas de conducta, criterios y protocolos de actuación para prevenir y enfrentar situaciones de acoso y hostigamiento sexual o sexista en la Universidad de Valparaíso”:** Tipifica el “acoso sexista o por razón de género” y el “hostigamiento por ambiente sexista”, ambos referentes a conductas basadas en estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atenten contra la dignidad de las personas, ya sea dirigidas a una persona en particular (acoso sexista o por razón de género) o a un grupo o categoría de personas (hostigamiento por ambiente sexista).
- **Decreto Exento N°2033:** Consiste en una regulación complementaria a la indicada ley N°21.210 (Ley de Identidad de Género), para hacer efectivo el principio de dignidad en el trato, para los casos en que una persona no quiera realizar un cambio legal para definirse como hombre o mujer y, no obstante, desee ejercer el derecho a manifestar su identidad y expresión de género, esto es, que su autopercepción sea reconocida en la comunidad universitaria.
- **Decreto Exento N°2015:** A contar de 1º de mayo de 2022, incorpora la variable de género, masculino o femenino, en la denominación de grados académicos y títulos profesionales que otorga la Universidad de Valparaíso. De esta forma, ya no existe fundamento en la Universidad para referirse a las profesiones o grados en masculino genérico.

HERRAMIENTAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

La principal forma en la que se expresa el **androcentrismo en el lenguaje** es el **uso del masculino genérico**, el que **invisibiliza la diversidad de identidades distintas a la masculina heterosexual**. El androcentrismo ha provocado que desde la infancia nuestros **imaginarios estén plagados de referentes masculinos** (personajes históricos, rostros públicos, científicos, intelectuales, etcétera) y por el contrario, tengamos **muy pocos referentes femeninos**. Esas imágenes mentales son reforzadas con la habitualidad del masculino genérico, dejando excluidas otras identidades.

Asimismo, y aunque existe una determinada tradición académica que insiste en que lo correcto y adecuado es usar el masculino para incluir a todas las personas, las transformaciones sociales indican lo contrario, y no debemos olvidar que **el lenguaje es una herramienta para la comunicación, de modo que no está exento de todas las transformaciones que surgen en la sociedad**. Además, por cuanto el español reconoce al género femenino en su vocabulario, no hay motivo alguno para omitirlo.²

Dado lo anterior, el **lenguaje inclusivo** hace referencia a **toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente un vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades en que aparecen mujeres y hombres**. El sistema lingüístico del español, con todas sus limitaciones, ofrece posibilidades para evitar discriminaciones de género. Y lejos de lo que se puede pensar, el lenguaje inclusivo es completamente compatible con el uso del español culto formal.

Entre las posibilidades hay opciones para no caer en el uso excesivo de los dos géneros, como es el caso del recurso de escribir “as/os” al final de las palabras o decir continuamente “ellas y ellos”, “alumnas y alumnos”, etcétera. Si bien en un comienzo se requerirá de un esfuerzo especial para “encontrar las palabras”, el uso y la costumbre lo facilitarán cada vez más.

Este manual invita a utilizar los recursos propios del idioma español, sin caer en errores gramaticales, desdoblamiento excesivo ni exceso de palabras, a fin de manejar e incorporar el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones institucionales en y desde la Universidad de Valparaíso.

² Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN, Argentina.

1. Estrategias para evitar el uso del masculino genérico

Como se ha señalado, la utilización de masculino genérico es un uso lingüístico excluyente, pues sobre la base de una aparente neutralidad se prioriza al género masculino. Por ejemplo, se suele decir “bienvenidos” o “todos ustedes” cuando se trata tanto de un grupo exclusivamente de personas de género masculino o de un grupo

mixto, aunque sólo haya una persona de género masculino y un gran número de personas de género femenino. De esta manera, se invisibiliza a las mujeres y se las jerarquiza por debajo de los hombres. De paso, se ignora por completo a quienes no se identifican binariamente con el sexo biológico.

A continuación, ejemplificamos algunas estrategias para evitar el uso del masculino.



Sustituya el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.

| CAMBIE | POR |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• el que suscribe | <ul style="list-style-type: none">• quien suscribe |
| <ul style="list-style-type: none">• aquellos que vinieron | <ul style="list-style-type: none">• quienes vinieron |
| <ul style="list-style-type: none">• los que no cumplan los requisitos | <ul style="list-style-type: none">• quienes no cumplan los requisitos |
| <ul style="list-style-type: none">• los postulantes | <ul style="list-style-type: none">• cada postulante |



Sustituya el artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”

| CAMBIE | POR |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• cuando uno pasa lista | <ul style="list-style-type: none">• cuando alguien pasa lista• cuando pasamos lista |

| CAMBIE | POR |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • muchos estudiantes almuerzan en el CIAE | <ul style="list-style-type: none"> • una gran cantidad de estudiantes almuerzan en el CIAE |
| <ul style="list-style-type: none"> • muchos fueron convocados | <ul style="list-style-type: none"> • se convocó a mucha gente |



Evite el uso de “las /los” para incluir a las mujeres: podemos decir “la población”, “las personas”, “el estudiantado”, “el cuerpo docente”, “el estamento funcionario”, o “estudiantes”, “docentes”, “jóvenes”.

| CAMBIE | POR |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • más de la mitad de los docentes asistieron | <ul style="list-style-type: none"> • más de la mitad del cuerpo docente asistió |



Omita el artículo ante sustantivos comunes al género (periodista, participante, representante).



Emplee sustantivos colectivos (la vicepresidencia, el funcionariado, el público, la audiencia), estructuras genéricas (la comunidad, el cuerpo de, el equipo de) y procesos en lugar de personas (la evaluación).



Utilice la palabra "persona"

| CAMBIE | POR |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • los asistentes al coloquio | <ul style="list-style-type: none"> • las personas asistentes al coloquio |



Use el pronombre relativo “quien(es)”;
los pronombres indefinidos “alguien”, “nadie” y “cualquiera”, y el adjetivo indefinido “cada” o el adjetivo demostrativo “tal” seguido de sustantivo común en cuanto al género.



Elija adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos.

| CAMBIE | POR |
|-------------------------------|------------------------|
| • el desempleo de los jóvenes | • el desempleo juvenil |



Emplee construcciones con “se”: “se recomienda”, “se debatirá”, “se va a elegir”.



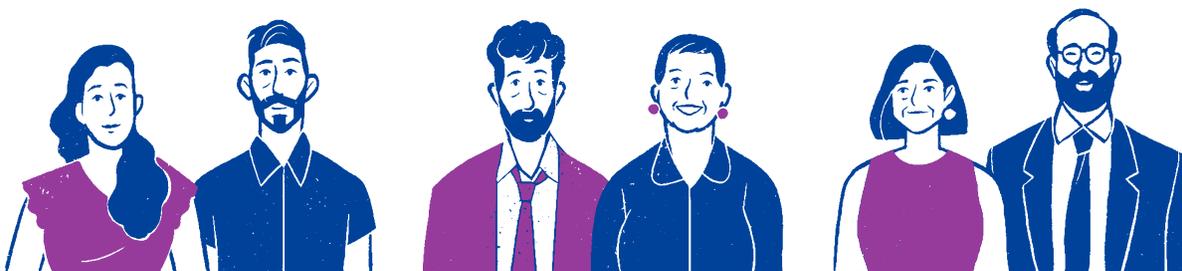
Use el infinitivo o el gerundio

| CAMBIE | POR |
|--|--|
| • los estudiantes deben tener una cuenta | • es necesario tener una cuenta para acceder al portal |



Reemplace los artículos “las” y “los” por el pronombre personal “les”. Recuerde tender a la economía del lenguaje. No es necesario repetir más de una vez en un mismo texto los artículos “los y las” para referirse a hombres y a mujeres, si existe en la lengua española el artículo neutro “les”.³ Por ejemplo, puede reemplazar “las y los convocamos” por “les convocamos”.

³ Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile.



SOBRE EL USO DE LOS DESDOBLAMIENTOS

Con respecto a los desdoblamiento o duplicaciones, se ha mencionado que su uso moderado —sobre todo en la lengua cultivada, es decir en la actuación sobre lenguaje público y administrativo— servirá legítimamente hoy como símbolo de que se comparte esa lucha por la igualdad (Grijelmo, 2019, 277).

De este modo, el uso de desdoblamiento se justifica en ciertos casos, más allá de lo estrictamente lingüístico. Así, es particularmente relevante **nombrar a las mujeres en espacios masculinizados**, como son algunas instituciones públicas y algunas profesiones, oficios, cargos o estamentos.

En esta línea, recomendamos **mencionar explícitamente los cargos de todas las autoridades en femenino y masculino** en eventos oficiales o presentaciones en

público, como por ejemplo: decanos y decanas, directoras y directores, etcétera.

Asimismo, **cuando se haga referencia a profesiones y oficios tradicionalmente masculinos**, por ejemplo: ingenieras e ingenieros, científicas y científicos.

En estos casos, el nombrar de manera explícita el femenino contribuye a transformar esas imágenes mentales, socialmente creadas, donde palabras tales como “presidente” o “científico” nos evocan de inmediato una imagen masculina.

» Si utiliza desdoblamiento, es decir, nombra a mujeres y a hombres, **trate de alternar su orden**, de modo de no dar o sugerir ningún tipo de preeminencia de un género por sobre el otro.

2. Uso de signos

Desde la masificación del uso de internet, se utiliza el signo arroba (@) o la letra equis (x) para generalizar un pronombre: “hola a tod@s”, “todxs”. Eso no es correcto, **el signo @ no es lingüístico, y tanto “@” como “x” rompen con las reglas gramaticales del idioma y son impronunciables**, es decir, no se pueden decir en voz alta.

Cabe destacar que el reproductor de apoyo para las personas con discapacidad visual no identifica el signo arroba como letra, de modo que no emite la palabra de manera correcta. Por ello, aunque se trate de textos que no serán dichos en voz alta, su uso es incorrecto y no recomendable.

Lo mismo pasa con el uso de la **barra inclinada slash /**, **los paréntesis ()** y **guiones**. Esto es **poco legible y entorpece la fluidez de la comunicación escrita, a la vez que no es pronunciable en voz alta**. Excepcionalmente, se pueden usar en textos, pero siempre es preferible la utilización de algunas de las estrategias presentadas anteriormente.

Ejemplos:

| REEMPLAZAR | POR |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">profesores/as | <ul style="list-style-type: none">profesorado |
| <ul style="list-style-type: none">alumnos/as | <ul style="list-style-type: none">estudiantes o estudiantado |

3. Recomendaciones para el trato respetuoso de las diversidades sexo genéricas

En la Universidad de Valparaíso son cada vez más las personas que se identifican como parte de la comunidad LGBTIQA+⁴, por lo que el trato ade-

cuado, respetuoso y libre de estereotipos hacia las personas de la diversidad sexo genérica se vuelve cada vez más relevante.

A continuación, ejemplificamos algunas estrategias para evitar el uso del masculino:

✓ Evite cualquier calificativo despectivo para referirse a una persona homosexual, lesbiana, bisexual o trans. Use “persona homosexual”, “hombre homosexual” u “hombre gay”, “lesbiana”, “persona bisexual”, “persona trans”, “hombre trans”, “mujer trans”. De todas formas, aludir o resaltar la orientación sexual de una persona suele ser innecesario, sólo debe usarse cuando es indispensable al contexto.

✓ Frente a la inquietud de cómo dirigirse a una persona trans, o a una persona cuya expresión de género no se logra interpretar en clave binaria, consulte directamente a la persona de qué manera quiere que se le nombre/trate. Para esto, puede preguntar cómo prefiere que le llame o cuál es su pronombre (se recomienda realizar esta consulta de manera discreta, en lo posible no en frente de terceras personas).

✓ Respete el nombre social de personas trans en todo contexto: instancias presenciales, eventos universitarios, documentos institucionales y/o académicos, plataformas virtuales, etcétera. Recuerde que el respeto a la identidad de género es parte de la normativa nacional y de la normativa interna de la UV.

⁴ LGBTIQA+: sigla que se utiliza para agrupar a las personas con sexualidades y/o identidades de género diversas. Sus letras representan: L: lesbiana; G: gay; B: bisexual; T: trans (transgénero, transexual, travesti); I: intersexual; Q: queer (persona no binaria o de género fluido); A: asexual. El + simboliza a otras identidades existentes no incorporadas en la sigla.



ES MUY IMPORTANTE EVITAR:

- Uso peyorativo de palabras relacionadas con la orientación sexual, por ejemplo, maricón, tortillera, etcétera.
- Uso peyorativo de palabras relacionadas con la identidad o la expresión de género, por ejemplo, marimacha, afeminado, amanerado, etcétera.

Es importante NO asumir la heterosexualidad de las personas: por ejemplo, preguntar a la mujer por su marido o a un hombre por su esposa. En estos casos, siempre es mejor preguntar por su pareja (que es una palabra sin marca de género).

Por ejemplo:

| REEMPLAZAR | POR |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• ¿cuál es el nombre de tu pololo? | <ul style="list-style-type: none">• ¿cuál es el nombre de tu pareja? |

4● Recomendaciones para otros grupos

A continuación, se presentan recomendaciones para el uso respetuoso e inclusivo de otros grupos históricamente excluidos.

● Pueblos originarios

En Chile el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio propone en su guía de “Recomendaciones para nombrar o escribir sobre pueblos indígenas y sus lenguas” (2018) lo siguiente:



Se debe utilizar el sustantivo “pueblo” antes del nombre propio de cada pueblo, que debe ser escrito con mayúscula: pueblo Aymara, pueblo Diaguita, pueblo Colla, pueblo Mapuche, entre otros.

pueblo + nombre propio del pueblo originario correspondiente



Al referirse a comunidades mapuche específicas, se debe mencionar la identidad territorial correspondiente, según ellos la identifiquen. Por ejemplo, se recomienda especificar si se trata del pueblo Mapuche Lafkenche, Mapuche Pehuenche o Pewenche, o Mapuche Huilliche o Williche.

Mapuche + identidad territorial correspondiente



Se dice el pueblo Rapa Nui. El nombre del pueblo, de su cultura y de sus integrantes es Rapa Nui, no es pascuense, que fue una denominación dada por la colonización. Rapa Nui aplica para todas las personas, sin género lingüístico.

Rapa Nui ✓ Pascuense X



Para referirse de forma general a los pueblos pueden utilizarse indistintamente y como sinónimos los términos “pueblos indígenas” y “pueblos originarios”, mientras que no se debe utilizar el término “etnias” ni tampoco “poblaciones”. Pese a que ambos conceptos se pueden considerar sinónimos, el concepto pueblos indígenas es el que se usa en la legislación internacional (Convenio 169 y en la Declaración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas). Los términos “pueblos indígenas” y “pueblos originarios” deben ir en bajas o minúsculas.

• pueblos indígenas ✓ • etnias X
• pueblos originarios ✓ • poblaciones X

● Migrantes

La Organización Internacional para las Migraciones (2019) define migrante como “cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia”.

Para hablar de las personas migrantes desde la perspectiva del lenguaje inclusivo se debe procurar:

✓ No usar estereotipos que les discriminan o estigmatizan, atribuyendo una subvaloración o características negativas a personas migrantes o afrodescendientes.

✓ No aludir a rasgos físicos presentes en alguna cultura, como el color de piel.

✓ No hacer referencia a estereotipos que caricaturizan a ciertas nacionalidades, las cuales a veces están muy naturalizadas (“trabaja como chino”, etcétera.)

✓ No referirse a las personas que provienen de otros países como “ilegales” ya que ninguna persona es ilegal: las personas pueden encontrarse “en situación irregular”, “indocumentado” o “indocumentada”.

● Personas con discapacidad

✓ Jamás se dice “minusválido”. Lo correcto es “persona con discapacidad” o “persona en situación de discapacidad”. Las personas en situación de discapacidad no tienen menos valor ni necesariamente se pueden autovaler en menor medida que las personas sin discapacidad.

- minusválido X
- persona con discapacidad ✓
- persona en situación de discapacidad ✓

✓ Evitar el uso de eufemismos como por ejemplo “persona con capacidades diferentes” o “persona especial”, pues todas las personas tenemos capacidades diferentes y todas las personas somos especiales para alguien. Además, el uso de estos eufemismos es paternalista y condescendiente.



INTERSECCIONALIDAD

Cuando hablamos de Igualdad hay un concepto clave e insoslayable: **la interseccionalidad**.

El concepto de interseccionalidad se entiende como la **discriminación compuesta, doble o múltiple y referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación** (PNUD, 2009, p. 28), por ejemplo una mujer mapuche con una discapacidad, o una persona trans migrante. Este concepto releva que no existe un grupo homogéneo de personas, sino una diversidad de personas que pueden estar expuestas a múltiples formas de discriminación en virtud de sus diversas identidades sociales.

Desde este paradigma, los sistemas de opresión por razones de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, clase, origen nacional, territorio, migración, entre

otros factores, interactúan formando un complejo engranaje que no puede interpretarse —y mucho menos abordarse— por medio del análisis de dimensiones aisladas, sino que requiere un enfoque integrador que problematice las discriminaciones cruzadas.

De esta forma, **las políticas y acciones que se realicen desde la Universidad deben tener una perspectiva de género y además interseccional**, que permita analizar las barreras y brechas específicas a fin de implementar acciones que respondan a estas particularidades.

En este sentido, resulta **relevante la representación de grupos diversos en todas las acciones comunicacionales que se realicen desde la Universidad**.

5. Imágenes

Mención aparte requiere el uso de imágenes (materiales visuales y audiovisuales, videos, fotografías, piezas gráficas), ya que **el lenguaje inclusivo involucra los mensajes que no usan palabras**. De esta forma, es indispensable que la selección de imágenes y recursos visuales no reproduzca estereotipos ni responda a conceptos preestablecidos.

En la actualidad, los medios de comunicación y las redes sociales no ofrecen una imagen equilibrada de la diversidad de personas, sus diferentes estilos de vida y de su aporte a la sociedad, sino que muchas veces es todo lo contrario, pues **se transmiten contenidos e imágenes cosificadores, sexualizantes, degradantes o incluso violentos**.

Asimismo, aún es muy común observar que se representa a las **mujeres en roles de género tradicionales y estereotipados**. Es por ello que resulta clave eliminar la presencia constante de imágenes negativas y estereotipadas de las mujeres en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros, así como también de las redes sociales.

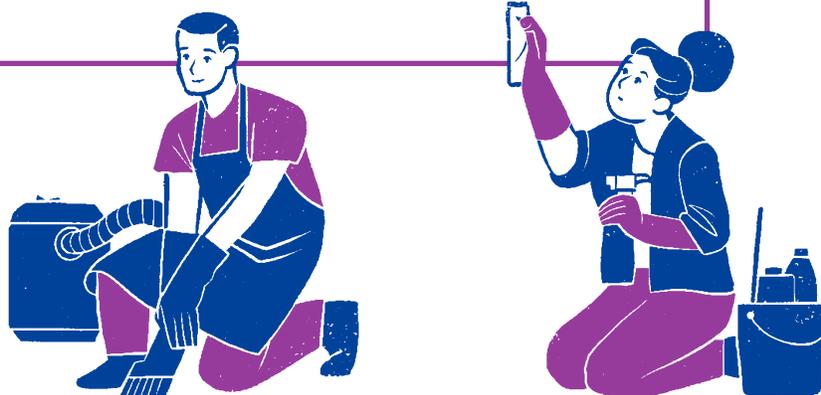
Por lo anterior, es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ **Mantener el equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres**. Además, procurar representar a personas diversas en términos etarios, étnicos, tamaño corporal, etcétera.
- ✓ **Mostrar a personas de ambos sexos desarrollando todo tipo de actividad**, evitando reproducir la feminización o la masculinización de ciertas tareas o labores (por ejemplo, mostrar a mujeres cuidando y a hombres dirigiendo grupos).

- ✓ Evitar el uso de imágenes que refuerzan el prototipo de familia nuclear biparental y/o parejas heterosexuales.
- ✓ Eliminar imágenes que promuevan o sugieran la violencia o discriminación de género.
- ✓ Es necesario poner especial atención en las **imágenes que representan a áreas o carreras muy feminizadas**, como Enfermería, Obstetricia y Puericultura o las Pedagogías, o muy masculinizadas, como las Ingenierías. **En estos casos se propone representar a ambos sexos.**



Como institución creadora de conocimiento y con un rol formativo, desde la Universidad de Valparaíso no sólo deberíamos evitar reproducir estereotipos en las comunicaciones. La invitación es a ir un paso más allá y utilizar los espacios comunicacionales de la Universidad para mostrar imágenes y mensajes que rompan con estas lógicas y muestren nuevas posibilidades, basadas en la igualdad y el respeto a la diversidad.



GLOSARIO

- **ANDROCENTRISMO:**

La consideración de que el hombre es el centro del mundo y el patrón para medir a cualquier persona.⁵ Enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. Conlleva a la invisibilización de las mujeres, de sus experiencias y de sus aportaciones.

- **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:**

Ideas generalizadas de alguien en función de su sexo biológico, que determinan una serie de características, atributos, comportamientos, expectativas a mujeres y hombres de acuerdo con su sexo. De esta manera, limitan la conducta de las personas, sus capacidades y posibilidades de desarrollarse.

- **EXPRESIÓN DE GÉNERO:**

La manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, la forma de hablar, patrones de comportamiento personal y de interacción social, uso de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género autopercibida.

- **GÉNERO:**

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual.

- **HETERONORMATIVIDAD:**

La suposición de que todas las personas son heterosexuales, o que sólo la heterosexualidad es “normal”.

⁵ Eulalia Lledó.

- **IDENTIDAD DE GÉNERO:**

La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

- **LENGUAJE SEXISTA:**

Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un estatus menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

- **LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO:**

Toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino, para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.⁶

- **ORIENTACIÓN SEXUAL:**

La capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

- **PERSONA CISGÉNERO:**

Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Por ejemplo, una persona a la que se asignó sexo femenino en nacimiento cuya identidad de género es mujer.

- **SEXISMO:**

Forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida social. Es decir, con base en una construcción social y cultural, la sociedad ordena la realidad en dos cajones que respectivamente se señalan “esto es lo femenino” y “esto es lo masculino” y, al igual que otras formas de discriminación, tiende a encorsetar a las personas en parámetros impuestos.⁷

⁶ Consejo Nacional de las Artes: Guía de Lenguaje inclusivo de Género, año 2016. Pág. 4.

⁷ Morgade, 2001.

- **SISTEMA BINARIO SEXO/GÉNERO:**

Considera que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, opuestas y codependientes. Hombres masculinos con pene y mujeres femeninas con vagina. Tal sistema o modelo excluye a personas que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans e intersex).

- **TRANS:**

Concepto “paraguas” utilizado para denominar a las personas cuya identidad de género y su sexo asignado al nacer no son concordantes.

- **VIOLENCIA SIMBÓLICA:**

Manifestaciones culturales, del ámbito de lo simbólico, arraigadas en las sociedades, que se encuentran naturalizadas por los individuos y que producen y reproducen las desigualdades sociales basadas en las diferencias sexuales como si fueran “naturales”.⁸

⁸ Bourdieu, 2000.

