



DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

Manual de Lenguaje incluyente y no sexista

UMAG

Universidad de Magallanes

ANDROCENTRISMO
ANÁLISIS DE GÉNERO
CORRESPONSABILIDAD
IGUALDAD DE GÉNERO



Manual de lenguaje incluyente y no sexista

Año 2023

**Dirección de Género, Equidad y Diversidad
Universidad de Magallanes
Punta Arenas, Chile.**

Equipo de realización

**Autora : Pamela Caruncho Franco
Consultoría para la Dirección de Género, Equidad y Diversidad, UMAG**

**Diseño y diagramación: Lucas Vargas Eugenin
Fotografías: Dirección de Comunicaciones, UMAG**

**Agradecimientos aportes y comentarios de:
Dirección de Promoción Universitaria**

 **Dirección de Género, Equidad y
Diversidad UMAG**

 **genero_umag**



**DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD**

UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

Manual de Lenguaje incluyente y no sexista

UMAG

Universidad de Magallanes



Index



02

Palabras del rector

03

Introducción

06

Metodología

10

Conceptualizaciones

16

Recomendaciones

20

Ejercicios

22

**Sugerencias didácticas sobre
el uso del nombre social**

23

**Sugerencia metodológica para
construir un aula libre de violencias
y segura para todos y todas**

25

Prueba tu destreza

27

Referencias

Palabras del Rector : UMAG

Querida comunidad universitaria,

A partir de las demandas estudiantiles del año 2018, se crea la Dirección de Género, Equidad y Diversidad (DGED), con esto la Universidad de Magallanes establece un compromiso que caracteriza el quehacer institucional en materia de género. Ello significa la realización de diversas iniciativas tendientes a convertir este espacio de educación superior en un lugar libre de violencias y discriminación de todo tipo.

Esta gestión se ha comprometido a apoyar las diversas instancias que realiza la DGED de la UMAG, asumiendo que dichas acciones requieren tiempo y voluntad para realizar los cambios paradigmáticos que vive la sociedad actual. En este nuevo escenario no podemos estar fuera de las demandas sociales que nos vinculan con el medio.

Por todo lo anterior, se presenta ante ustedes este Manual de Lenguaje incluyente y no sexista que esperamos contribuya a disminuir las brechas de género existentes en nuestra comunidad a partir de la visibilización de todas y todos por medio del lenguaje. Este instrumento servirá de apoyo para la sana convivencia basada en el buen trato y derechos humanos, como uno de los principios que establece la política de igualdad de género y diversidad sexual de nuestra casa de estudios.

Una importante escritora y activista social estadounidense nos ha dejado esta reflexión que me parece pertinente compartir para acompañar este Manual de Lenguaje Incluyente y No Sexista.

“Todas las personas que participamos del mundo universitario y de la cultura en su conjunto estamos llamados a renovar nuestro entendimiento si queremos transformar las instituciones educativas (y la sociedad) para que la manera en que vivimos, enseñamos y trabajamos pueda reflejar nuestro deleite por la diversidad cultural, nuestra pasión por la justicia y nuestro amor por la libertad”

(Bell Hooks, 2021;56)

Dr. Jose Maripani
Rector



Introducción

A partir de la creación de la Dirección de Género, Equidad y Diversidad de la Universidad de Magallanes (en adelante Dirección de Género) en el año 2018, se han venido desarrollando una serie de actividades y acciones que propenden a generar una mejor convivencia y respeto, basadas en el buen trato, en la comprensión y compromiso de que la igualdad de género es un imperativo, no solo local sino también global.

Al respecto el convenio de desempeño de Educación Superior Regional 2021, ejecuta el proyecto 2195 denominado, "Alinear la nueva institucionalidad de vinculación con el medio de la Universidad de Magallanes". El cumplimiento de este convenio tiene 5 Hitos comprometidos para su ejecución. El Objetivo N°5 consiste en liderar acciones y procesos transversales en igualdad e inclusión, en particular el hito 5.3. que contempla la "Creación de un Manual de lenguaje inclusivo oficial de la Universidad de Magallanes" como parte de la socialización de la política de igualdad de género y, que con la presentación y participación de los tres estamentos se lleva a cabo tal compromiso.

Ante la necesidad urgente de crear protocolos de acción, normativas y leyes que impulsen la no violencia y el trato no discriminatorio en el entorno universitario, se han creado unidades de prevención y acompañamiento en materia de acoso, violencia y discriminación, las cuales están en permanente comunicación con el estamento estudiantil, administrativo y el cuerpo académico.

La UMAG declara en su **visión**¹ que es una institución de educación superior pública, estatal y geográficamente aislada, orientada a la formación continua de técnicos, profesionales y postgraduados, como también en investigación, creación de conocimiento y vinculación con el medio en y desde la Patagonia Subantártica y Antártica chilena.

Al mismo tiempo, la UMAG declara en su **misión** ser referente en los procesos de educación superior, así como en el cultivo y gestión del conocimiento desde las particularidades de la Patagonia Subantártica y Antártica chilena, contribuyendo con responsabilidad social al desarrollo sostenible y calidad de vida de las personas.

Declaradas la visión y misión de la UMAG, observemos ahora las acciones que se han generado e impulsado desde la Dirección de Género para instalar una cultura del buen trato, la igualdad y la convivencia basados en el Respeto y en los Derechos Humanos. Por ejemplo, se afirma en el Manual de Convivencia y Respeto (2021), que:

Este Manual está sustentado en el principio de igualdad y de no discriminación que se encuentra consagrado tanto a nivel nacional como internacional siendo un fundamento integrante de los Derechos Humanos (Manual de convivencia y respeto, p. 6).

Continuando en esa línea de difusión, comienzan a implementarse para la prevención de las violencias¹, en el contexto de la institución, un segundo momento que consiste en la creación del “Manual de lenguaje incluyente y no sexista”, un instrumento que sirva a toda la comunidad universitaria, pues “lo que no se nombra, no existe”, así se evita la ambigüedad en el lenguaje y el uso genérico del masculino, que es consecuencia de un sistema heredado, caracterizado por el androcentrismo social y lingüístico. El sexismo lingüístico no es inherente a la lengua como sistema, sino que radica en algunos de los usos consolidados y aceptados como correctos. La lengua, como realidad cambiante y en continua evolución, se adapta en cada época a los contextos sociales para responder a las necesidades de su comunidad de hablantes.

La importancia que tiene el lenguaje para cada persona constituye algo más que un instrumento de comunicación, puesto que comunicar es ponerse en relación con la realidad que se construye, el contexto en el que se desenvuelven y relacionan las personas en los diversos espacios. Cuando se nombra en femenino y en masculino se hace valer y se da sentido a lo que mujeres y hombres son y hacen, así como al lugar que han ocupado y ocupan en el mundo (Bejarano, 2014: 3). Por lo tanto, incorporar el uso de un lenguaje sin sesgos ni estereotipos para promover una comunicación sin discriminación en la elaboración de todo tipo de documentos que provengan desde los espacios universitarios, tales como, documentos administrativos, decretos, programas curriculares, materiales pedagógicos, presentaciones, publicaciones científicas, comunicados, informes, entre otros es, sin duda alguna, un precedente más dentro de las políticas de igualdad al interior de la UMAG para construir y adquirir pensamientos y actuaciones más representativas e inclusivas y, por ello, más equitativas.

El lenguaje y la forma en que nos comunicamos ha ido cambiando, está en uso, por lo tanto, adquiere nuevas palabras y se crean nuevos significados, deconstruyendo otros y definitivamente desterrando aquellas formas violentas y excluyentes. Es importante ser conscientes de las distintas formas de expresión que guardan sesgos de género, son sexistas y/o son discriminatorios.

La creación de un “Manual de lenguaje incluyente y no sexista” de la Universidad de Magallanes se presenta como un instrumento que busca ampliar nuestras miradas, incorporando nuevas formas que incluyan y no discriminen, y que sirvan además como una herramienta de orientación para cualquier ámbito del quehacer universitario.

En este contexto, la Dirección de Género de la UMAG presenta este “Manual de lenguaje incluyente y no sexista” con el fin de transversalizar el enfoque de género en las distintas áreas del quehacer universitario, contribuyendo positivamente a proporcionar un lenguaje institucional con el fin de avanzar en coherencia con los principios de Respeto, Derechos Humanos y Buen trato al interior de la universidad.



Metodología

Desde el comienzo de esta propuesta se contempló la participación de los estamentos de la comunidad de la Universidad de Magallanes, esto fue una condición sine qua non para la realización de este hito de la Dirección de Género de la UMAG y para ser consecuente con la política, la nueva función y estructura de la Dirección de Género de la institución. Ello significó, no solo revisar toda la documentación existente hasta ese momento en relación a protocolos, acciones, divisiones administrativas y jerárquicas, propias de una institución de enseñanza superior, sino que al mismo tiempo coordinar reuniones, entrevistas online y presenciales con las autoridades de la institución y la realización de dos grupos focales durante los primeros días de diciembre de 2022. Por lo tanto, una profesional especialista en el tema, viajó desde la ciudad de Santiago hacia la ciudad de Punta Arenas para la realización de las entrevistas y los focus acordados.

Estas actividades tenían por objetivo recabar percepciones, intuiciones, miradas de los y las personas que trabajan y conviven en la Universidad de Magallanes que tienen en relación al lenguaje y, aún más, sobre el lenguaje inclusivo.

Cada uno de estos encuentros, entrevistas y focus consistieron en conversar e indagar en torno a tres aspectos que se vinculan al lenguaje, al discurso y al uso particular de la lengua en el territorio de Magallanes. Un primer tópico fue Lo común, es decir, ¿Cuáles y cómo definirían las personas que trabajan, estudian, investigan y habitan en la UMAG los principios orientadores de la misma? O bien, para indagar el nivel de información que la comunidad tiene sobre esta temática, se preguntó ¿De qué manera la UMAG se propone contribuir a la erradicación del sexismo y fomentar la igualdad de género en los distintos estamentos de la UMAG? Un segundo tópico fue conversar sobre los Cuidados, la Desigualdad, las Violencias, con ello se pudo recoger la experiencia que las personas de los diferentes estamentos perciben en relación a estos tópicos y cómo por medio del lenguaje, se puede, o bien reducir dichas violencias y desigualdades, o bien sancionarlas de manera efectiva. Por último, un tercer tópico fue Territorio, Interseccionalidad, Lenguaje, este eje es de crucial importancia al momento de pensar y articular un Manual de lenguaje incluyente y no sexista, con las características propias del territorio magallánico y por ende, de la UMAG, es decir, se recoge su sello, su identidad y su conformación como lugar insular. Es en este punto en donde se invita a pensar el concepto de género situado con otras categorías de diferenciación (Crenshaw, 1991), es decir, la interconexión del género con categorías como la etnia/raza, la clase y el sexo, también la edad, la condición migratoria, la geografía, la situación de discapacidad, entre otras. Esto es lo que la teoría nombra como “interseccionalidad”, entonces la pregunta es ¿Cómo incide el lenguaje, el habla de esta región, en el sexismo y la discriminación?

Cada entrevista, grupo focal y conversación fue grabada y sistematizada en un documento adjunto del cual es propietaria la Dirección de Género de la UMAG. Este informe contiene elementos que ayudarán a socializar y mejorar la distribución y uso del Manual que ahora se pone en sus manos.

El propósito de este Manual

El manual que se presenta tiene una pretensión no menor, es una herramienta para que toda la comunidad universitaria haga uso del mismo, proponiendo recursos lingüísticos ausentes de sexismo, que de manera cotidiana e inconsciente se encuentran en los usos corrientes del lenguaje. La tarea no es fácil, hacer consciente los sesgos implícitos que usamos en los propios actos del habla implica una revisión permanente de aquello que decimos y cómo lo decimos. La práctica nos ayudará a asumir de manera más espontánea las nuevas formas de escribir y expresar verbalmente. Se espera que este instrumento contribuya a despejar dudas que puedan presentarse al momento de la redacción de cualquier documento en el contexto universitario, sustituyendo aquellas frases, palabras o expresiones que, al día de hoy, se siguen utilizando como generalizaciones que incluyen solo a una parte de la población, “el universal masculino”, para avanzar en el reconocimiento y visibilización, por medio del lenguaje, tanto de lo femenino como de la diversidad.

Objetivo general

Construir participativamente un “Manual de lenguaje incluyente y no sexista” que sirva de orientación a toda la comunidad universitaria de la UMAG, con ello se contribuye a mejorar las relaciones basadas en el respeto, los Derechos Humanos y la no discriminación. Principios que la UMAG sostiene en su política de igualdad de género.

Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer en la comunidad universitaria el reconocimiento del otro/otra a través del uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio
- ✓ Reconocer en el propio uso del lenguaje las discriminaciones y corregirlas
- ✓ Orientar el correcto y mejor uso del lenguaje escrito y hablado para mejorar la convivencia y comunicación entre la comunidad universitaria
- ✓ Reconocer formas de interacción verbal y no verbal que posibiliten la inclusión de toda la comunidad universitaria en su interacción y vínculo con el medio social en donde está inserta

Dónde hacer uso de este Manual

En general, respecto de dónde hacer uso de este documento, deberíamos seguir las recomendaciones del manual en la redacción de cualquier texto producido por la Universidad de Magallanes, es decir, en:

-  Documentos internos, externos y en línea, como notas internas, avisos, comunicaciones, circulares, correos electrónicos, correspondencia, nóminas, contratos, convenios, convocatorias, actas, protocolos, programas informáticos, bases de datos, normativa, solicitudes, formularios, anuncios, páginas web, publicidad.
-  Publicaciones en papel y en línea, tales como manuales, libros, publicaciones periódicas, boletines, tesis y otros trabajos de investigación.
-  Intervenciones orales.



Respecto de la Comunidad LGBTQ+

Respecto de la Comunidad LGBTQ+ desde hace varios años ya algunas carreras de la UMAG, como Terapia ocupacional, han estado trabajando acerca de la inclusión social y participación ocupacional en los diferentes espacios de la vida cotidiana en la región de Magallanes y Antártica Chilena. Se sugiere revisar el siguiente artículo "Participación ocupacional e inclusión social de la comunidad LGBTQ+ en la región de Magallanes y Antártica Chilena"^[1]



A woman and a man, both wearing white hard hats and dark blue long-sleeved shirts, are working together on a wooden structure. The woman is standing and leaning over the structure, while the man is kneeling and working on it. The structure appears to be a model or a prototype of a building or a piece of furniture. The background is a light-colored wall with some orange and yellow abstract shapes. A speech bubble is positioned in the upper right corner of the image.

El uso sexista de la lengua es, por tanto, una construcción social que pone de manifiesto, transmite y refuerza un modelo social vigente no igualitario. En este sentido, debemos representar a todas las personas en todas aquellas facetas de las que forman parte, sin dejar que el uso genérico del género gramatical masculino invisibilice las acciones de las mujeres, tanto en nuestra sociedad en general, como en nuestra comunidad universitaria en particular.

Conceptualizaciones

Es importante señalar que, para entender la necesidad y los beneficios que reporta a toda la comunidad utilizar un lenguaje incluyente y no sexista, es necesario comprender algunas conceptualizaciones que nos ayudarán a entender mejor la terminología que se nos propone.

ANÁLISIS DE GÉNERO

El análisis de género consiste en examinar con una mirada crítica los roles de hombres, mujeres, niñas y niños en la sociedad. Este tipo de análisis permite examinar las relaciones entre las personas y su acceso y control de los recursos diferenciados en la sociedad, como también permite ver las limitaciones de unas personas con respecto de otras. Integrar el análisis de género en los distintos ámbitos del quehacer institucional (desarrollo de las personas, fiscalización, regulación, atención de usuarios, etc.) puede asegurar que el trabajo que se realiza no omita o exacerbe injusticias y/o desigualdades de género.

ANDROCENTRISMO

El androcentrismo se basa en conceder el privilegio al punto de vista del varón y considerarlo como medida, norma y universal humano. Se trata de un sesgo de la cultura que hace del varón y su experiencia la medida de todas las cosas.

BRECHAS DE GÉNERO

Las brechas de género se entienden como la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayores son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca se está de la igualdad. Es útil para el análisis de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito del desarrollo, en salud, en la economía, en el trabajo, en la educación, en la política y tecnología, entre otros.

CORRESPONSABILIDAD

Se define corresponsabilidad como la responsabilidad de mujeres y hombres -por igual- a la hora de realizar las tareas domésticas, el cuidado de hijas e hijos y de personas dependientes. Implica superar la dicotomía que impone la división sexual del trabajo y permite desarrollar nuevas prácticas sociales, donde ambas personas adultas puedan compartir por igual las tareas necesarias para la subsistencia.

ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto cultural, geográfico e histórico determinado. El enfoque de género, reconoce que el género y todas sus implicancias son parte de una construcción social y cultural que se produce históricamente y por tanto, es susceptible de ser transformada.

EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, considerando las desventajas históricas que han tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social del género.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos de género corresponden a un conjunto de creencias muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas, cuyas características atribuidas son generalizadas a la totalidad de los miembros de un grupo. Los estereotipos son el reflejo de creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos atribuidos a mujeres y hombres e influyen en las proyecciones de las personas, muchas veces limitando sus posibilidades de desarrollo.

GÉNERO

El género se puede definir como la construcción social y cultural que enmarca las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres. La conceptualización de género permite analizar las ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico, es decir, aquello que es atribuido y propio de mujeres y aquello que se espera de los hombres. El concepto de género es prescriptivo, es decir, constituye un sistema de roles que define un modo único y excluyente de ser mujer y de ser hombre, determinando la trayectoria de vida personal y social.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

La identidad de género corresponde a la sexualidad con la cual una persona se identifica psicológicamente o con la cual se define a sí misma y que no depende, necesariamente, del sexo con el que nació.

IGUALDAD DE GÉNERO:

La igualdad de género es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Tal como lo declara la política de Igualdad de Género y Diversidades sexuales. Es necesario tener presente que no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que cada persona nació. Esta igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose y valorándose la diversidad.

INEQUIDADES Y BARRERAS DE GÉNERO

Las inequidades y barreras de género se definen como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las personas a lo largo de su desarrollo personal y profesional, en función de la división sexual del trabajo y del sexo al que pertenecen.

INTERSECCIONALIDAD

El concepto de interseccionalidad corresponde a un enfoque que subraya que el sexo, el género, la etnia, la clase o la orientación sexual, como otras categorías están interrelacionadas, estos factores crean inequidades en los procesos y sistemas de poder a nivel individual, institucional y mundial. La experiencia interseccional se amplifica en un cuerpo como en un colectivo dado que es la suma, por ejemplo, del racismo, sexismo, clasismo y misoginia. La interseccionalidad sugiere que los clásicos modelos de opresión dentro de la sociedad, tales como los basados en el racismo, etnicidad, género (sexismo), religión (discriminación religiosa), nacionalidad, orientación sexual (homofobia), clase (clasismo) o discapacidad, no actúan de forma independiente unos con respecto de otros, sino más bien al contrario, estas formas de opresión se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la "intersección" de múltiples formas de discriminación.

MASCULINIDADES

El concepto de masculinidad es una categoría de análisis social y político que reflexiona y cuestiona las características asignadas a los hombres. Las masculinidades más que un producto son un proceso que contiene un conjunto de prácticas inscritas en el sistema sexo/género culturalmente específico que regula las relaciones de poder, los roles sociales y los cuerpos de los individuos.

ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual es la capacidad que tiene cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otros. Esta forma de sentir, por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas. La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas.

SEXISMO

El sexismo se refiere a todas aquellas actitudes y prácticas que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico. El sexismo hace referencia especialmente a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado).

SEXISMO LINGÜÍSTICO

El sexismo lingüístico es aquel que se da en la forma escogida para el mensaje, es decir, la elección que realiza el hablante de palabras presentes o ausentes en el texto, que ocultan el protagonismo de las mujeres o incurrir en desigualdad frente a los hombres. Cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje y no a su forma, se incurre en sexismo social.

SISTEMA SEXO/GÉNERO

El sistema sexo/género hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad. Analiza las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define condiciones sociales distintas para mujeres y hombres en razón de los papeles y funciones que les han sido asignadas socialmente y por su posición económica. También se define como el sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas.

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

La transversalización de género es una estrategia para convertir las inquietudes y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas de la vida social para que mujeres y hombres se beneficien igualmente.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Se denomina violencia de género a cualquier acción u omisión constitutiva de violencia o agresión basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que produzca o pueda producir daños físicos, sexuales y psicológicos en la víctima, cualquiera sea su condición o corporalidad, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la vida privada.



“Cuando rechazamos la historia única,
cuando nos damos cuenta de que
nunca hay una sola historia sobre ningún lugar,
recuperamos una suerte de paraíso”
(Adichie, 2009).



Recomendaciones

¿Cómo podemos construir un lenguaje no sexista en la universidad?

Incorporando consideraciones gramaticales.

Para escribir todo tipo de documento, tanto formal como informal, en el que se pretenda destacar a una persona o personas independiente de su sexo, el uso del **sustantivo persona** es muy práctico. **Utilizar adjetivos invariables** en lugar de los determinantes “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que” o “todos”. Recomendamos utilizar determinantes, tales como: **“quien, quienes, cada, cualquier, las personas” o el posesivo “su”**.

Sustituyendo el uso del genérico.

Recomendamos la utilización de los genéricos reales existentes en el vocabulario del castellano, considerando siempre el contexto en el cual se vayan a utilizar.
Ej.: Desde los inicios, la **especie humana** se ha enfrentado a diversas problemáticas

El desdoblamiento

Se llama desdoblamiento al uso de las formas femenina y masculina. No se trata de una duplicidad, no estamos repitiendo sino nombrando una realidad: la presencia de mujeres y hombres. Sin embargo, la reiteración de estas formas podría perjudicar la buena comunicación. Por lo tanto, en lugar de desdoblar los determinantes, adjetivos y participios con los que concuerda el sustantivo, podemos recurrir a la concordancia por proximidad. Cuando se utilicen formas pasivas, no es necesario desdoblar el participio, basta anteponer el verbo y concordar con la forma más próxima. Por ejemplo, en colectivos de hombres y mujeres.
Si nombramos una situación conocida en la que hay más mujeres que hombres antepondremos la forma femenina. Empleamos la forma masculina si solamente hay hombres.

Ej.: Las ministras y los ministros respetan la constitución y las leyes.

Ejemplos

EN LUGAR DE

Los profesores que se presentaron al concurso serán convocados por orden de entrega de la documentación

Las profesoras y los profesores serán convocadas y convocados por orden de entrega de la documentación

PODEMOS DECIR

Serán convocadas* las profesoras y profesores que se presentaron al concurso por orden de entrega de la documentación

Serán convocados* los profesores y profesoras por orden de entrega de la documentación

**La concordancia se establece con el determinante o el sustantivo más próximo*

- **Usaremos, así mismo, el tratamiento o nombramiento adecuado:** D^a. o D., profesora o profesor, el estudiante o la estudiante, etc., singularizando el caso particular.
- **Usar sustantivos colectivos:** funcionariado, familia, profesorado, alumnado, población, voluntariado.

EN LUGAR DE

Se recomienda que los trabajadores duerman 7 horas

Los voluntarios deben cumplir las siguientes acciones

Se recomienda a los funcionarios apagar su PC

PODEMOS DECIR

Se recomienda que las personas que trabajan duerman 7 horas

El voluntariado debe cumplir las siguientes acciones

Se recomienda al funcionariado apagar su PC

- **Cuando desconocemos el sexo de la persona que desempeña un cargo o profesión u ostenta la representación de una institución.**

EN LUGAR DE

El administrador participará en la reunión.

Los directores y el presidente asistieron al evento

Bienvenidos

Los coordinadores

PODEMOS DECIR

La administración participará en la reunión

La dirección y la presidencia asistieron al evento

Les damos la bienvenida

El equipo de coordinación

- Es posible usar formas pasivas o también prescindir de la referencia directa al sujeto recurriendo a la forma pasiva “se”.

EN LUGAR DE	PODEMOS DECIR
El juez decidirá	Se decidirá judicialmente
El usuario debe usar de manera correcta el formulario	Se recomienda el uso adecuado del formulario
El interesado debe enviar la solicitud a	Envíe la solicitud a
El trabajador que presente licencias	Se recomienda a todas las personas que presenten licencias
Hazte socio	Asóciate

- En los encabezamientos para mail, para dirigirse a un grupo:

EN LUGAR DE	PODEMOS DECIR
Apreciados compañeros	Apreciadas y apreciados compañeros
Antiguos alumnos	Antiguos y antiguas alumnas
Estimados profesores	Estimada profesora/estimado profesor

**La concordancia se establece con el determinante o el sustantivo más próximo*



• **Formularios, evitando las barras**

EN LUGAR DE	PODEMOS DECIR
Sr./Sra.:	Nombre:
El/la solicitante:	Apellidos y nombre:
Domiciliado/a en:	Domicilio:
Nacido/a:	Lugar de nacimiento:
Originario/a de:	País de origen:
Licenciado/a en:	Licenciatura en:
Graduado/a en:	Grado en:
Firma del interesado/a:	Firmado:

EN LUGAR DE	PODEMOS DECIR
El que escribe	Quien escribe
Aquellos que vinieron a clases	Quienes vinieron a clases
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los estudiantes deben completar el formulario	Cada estudiante debe completar el formulario
La normativa se dirige a los alumnos y explica las obligaciones de los mismos	La normativa se dirige al alumnado y explica sus obligaciones

Ejercicios

A continuación se presentan usos del lenguaje expresados en oraciones que de manera inconsciente incurren en discriminaciones. Por lo tanto, se sugiere en la columna de la derecha, un uso más amplio e incluyente de aquello que se dice.

Los asistentes, magallánicos en su mayoría	El público asistente, naturales de Magallanes en su mayoría
Declaración individual de cada uno de los imputados	Declaración individual de cada persona imputada
En la ceremonia de graduación todos recibieron un diploma	En la ceremonia de graduación nadie se quedó sin diploma
Todos tenemos nuestros derechos	(Todas) las personas tenemos nuestros derechos
No se sabe con precisión cuántos acudieron al congreso	No se sabe con precisión el número de personas que acudieron al congreso
Curso de formación de profesores	Curso de formación del profesorado
Los interesados en participar	Quien quiera participar
Los enfermeros	El personal de enfermería
Quienes trabajen como empleados de hogar	Quienes trabajen en el servicio doméstico
Los candidatos son Constanza P. y Rodrigo A.	Han presentado su candidatura Constanza P. y Rodrigo A.
El demandante	La parte demandante
El agredido	La agresión
¿Puede el hombre diferenciar el bien del mal?	¿Se puede diferenciar el bien del mal?
Será necesario que todos sus miembros sean contribuyentes	Será necesario que la totalidad de sus integrantes sean contribuyentes
Hay que recurrir a los especialistas	Hay que recurrir a especialistas
En el caso de los hombres en situación de discapacidad	En el caso de personas en situación de discapacidad
Los que sean titulares de derecho de la propiedad	Quienes sean titulares de derecho de la propiedad
Debería especificarse cuántos tenían ese derecho	Debería especificarse cuántas personas tenían ese derecho

“Este lenguaje inclusivo, como se ha denominado, buscaría la posibilidad de **recuperación y politización del carácter fluido del lenguaje** instalando grietas, quiebres y otras posibilidades de hacerse presente ante una cristalización opresiva de las identidades de género: ausencias (femenino, disidencias, diversidades) y presencias (masculino)”

(Ibáñez, 2019).



Sugerencias didácticas sobre el uso del nombre social:

Se recomienda al inicio de una clase, sobre todo la primera semana, en cursos nuevos en donde todos y todas aún no se conocen, comenzar proponiéndoles a la clase o curso que cada estudiante se presente, exponiendo sus intereses o preguntas acerca del mismo, aquí se debe procurar integrar a todos y todas, incluyendo aquellas/os que tienen un nombre social distinto de su apariencia. Una metodología posible es sentarse en círculo o desde los propios lugares. También se les puede solicitar al estudiantado de esa aula que cuando expongan su nombre se identifiquen con un adjetivo calificativo o digan algo que les agrada mucho o les disgusta de ellos y ellas o que al presentarse mencionen el tipo de música que escuchan... etc. Si hay burlas o mofas respecto de alguien que tiene una expresión de género distinta o su nombre social es diferente a su nombre del carnet, detener la actividad de motivación y explicar que **esa aula es un espacio libre de violencias y burlas**, y esperamos que no solo esa aula sino que la universidad y la ciudad completa propenda o apunte hacia lugares y espacios **libres de violencias de todo tipo**. Con ello acogemos al estudiantado proporcionándole un espacio de confianza y seguridad y les involucramos en la propia dinámica de lo que será el curso en cuestión, para el semestre. Se sugiere también utilizar un lenguaje incluyente y no sexista.



Sugerencia metodológica para construir un aula libre de violencias y segura para todos y todas.

Al menos durante las primeras clases y, a manera de presentación, se sugiere sentar al estudiantado de forma circular sin mesas de por medio, si el aula lo posibilita. Esta posición facilita la democratización del aprendizaje, la construcción en común y, sobre todo, **la confianza** entre pares. Es fundamental ubicarnos de forma que todas y todos podamos **comunicarnos con facilidad**, para lo cual necesitaremos ver el rostro y expresión corporal de cada participante del grupo.

Se **sugiere explicitar en forma gradual el uso del lenguaje incluyente**, que todos y todas vamos aprendiendo, que seguro incurriremos en errores tanto del o la docente como de los y las estudiantes y personal administrativo. La idea es **conversar sobre el Manual** y usarlo cuando tengamos dudas de cómo expresarnos, hablar del lenguaje y la visibilidad y respeto de todos los colectivos y de toda la diferencia.

También se recomienda armar grupos diversos en el aula (al azar, 4 o 5 personas con instrucciones como los y las que nacieron en el primer semestre, o los que tienen familia chilota, o los y las que usan jeans, etc.) para presentaciones durante la primera semana. Que cada grupo presente a sus compañeros y compañeras y que digan algo en común que los reunió en ese grupo e intencionar la pregunta de un lenguaje que incluya a todos y todas. Y así, sugerir un pacto de funcionamiento en el aula, con un lenguaje incluyente y libre de violencias de todo tipo. Este ejercicio es posible realizarlo en todas las disciplinas y carreras.



A nighttime photograph of a modern building with a facade of horizontal wooden slats. The building has several windows, some of which are illuminated from within. A balcony with a metal railing is visible on the ground floor. In the foreground, there is a grassy area with several dark, vertical, cylindrical structures. A paved walkway is on the left. The sky is dark blue.

CENTRO ASISTENCIAL
DOCENTE E INVESTIGACION
UMAG

Prueba tu destreza:

¿Cómo se debiera escribir? Pensando en un lenguaje incluyente y no sexista.



Haz tu propuesta:

Los candidatos son María F. y Luis G.

1

Aquellos que vinieron a clases

2

El director aprueba el proyecto

3

¿Puede el hombre diferenciar el bien del mal?

4

El sindicato está constituido por los funcionarios de la institución

5

Hay que recurrir a los especialistas

6

En el caso de los mayores

7

1. Han presentado su candidatura María F. y Luis G. 2. Quiénes vinieron a clases 3. La dirección aprueba el proyecto 4. ¿Se puede diferenciar el bien del mal? 5. El sindicato está constituido por funcionarios y funcionarias de la institución 6. Hay que recurrir a especialistas 7. En el caso de personas mayores

Está creció

8

Los asistentes, magallánicos en su mayoría

9

Los profesores son formadores de capital social

10

Los que sean titulares de derecho de la propiedad

11

Los que postulen a la beca

12

Los alumnos deberán entregar el informe de manera grupal

13

Debería especificarse cuántos tenían ese derecho

14

En el acto de graduación, todos recibieron un diploma

15

REFERENCIAS

Bejarano Franco, M. T. (2013). El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 124, pp. 79–89. <https://doi.org/10.15178/va.2013.124.79-89>.

Charaudeau, P. y Maingueneau, D. (2005). *Diccionario de análisis del discurso*. Madrid: Amorrortu editores.

Diccionario de la lengua española <https://dle.rae.es/>

Guía de lenguaje inclusivo de género. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid. (2019) <https://www.icmm.csic.es/img/Guia-para-un-uso-no-sexista-de-la-lengua-en-la-UAM.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2017), *Guías para el uso no sexista del lenguaje*. Madrid.

Manual de lenguaje inclusivo no sexista. Comuniquemos para la igualdad: orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de equidad de género. Ministerio de Educación. (2017) <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista (2015). Guía del uso del lenguaje inclusivo en género en el marco del habla culta costarricense. Instituto de Estudios de la Mujer. file:///C:/Users/dferrada/Downloads/RCIEM170.pdf

Mujeres en el trabajo: dónde estamos y dónde queremos estar. Organización Internacional del Trabajo, (2014) OIT. <https://www.oitcinterfor.org>

Manual Metodológico (2018): Igualdad de género. Unesco. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitalibrary/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>

Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. Unidad de Comunicaciones Superintendencia de Seguridad Social (2021)

https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf

Rubin, G. (1975). El Tráfico de Mujeres: Notas sobre la “economía política” del sexo. *Revista Nueva Antropología*, 8 (30), pp. 95-145.

Academia Chilena de la Lengua (2020). *Sexo, género y gramática. Ideas sobre el lenguaje inclusivo*. Santiago de Chile: Catalonia.

¹ Tomado de <http://www.umag.cl/p.php?id=117>

² Se señala el concepto de “Violencias” dado que, múltiples estudios internacionales y nacionales, así como lo evidencian los diagnósticos de las diversas Universidades del CRUCH, la violencia de género al interior de los espacios de educación superior no es solo una, sino que es múltiple y se cruza directamente con el concepto de interseccionalidad (Crenshaw, 1991; Hills Collins, 2000; Troncoso, 2016).

³ Palma Candia, O., Rojas Villegas, K., y Soliz Soliz, C. (2022). Participación ocupacional e inclusión social de la comunidad LGBTIQ+. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30, e3241. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO247732412>

Manual de lenguaje incluyente y no sexista

No es lo mismo lengua que discurso. “La lengua es definida como un sistema histórico y compartido por una comunidad lingüística para representar la realidad social, para establecer relaciones sociales y para construir discursos en distintos contextos. La lengua es utilizada y continuamente (re)creada por sus hablantes a través de los discursos construidos que responden a una variedad de propósitos sociales y comunicativos. Por su parte, el discurso refiere a los distintos usos de la lengua para la construcción de sentidos en contextos particulares y a través de los cuales se materializan las prácticas sociales y culturales. Por lo tanto, podemos afirmar que en un sentido la lengua – como sistema – no discrimina, sino que somos nosotros, sujetos hablantes, quienes en los discursos que construimos hacemos elecciones lingüísticas discriminadoras”

(Charaudeau y Maingueneau, 2005)



DIRECCIÓN DE GÉNERO
EQUIDAD Y DIVERSIDAD
UNIVERSIDAD DE MAGALLANES

UMAG
Universidad de Magallanes

Polo Sur