



USACH



GUÍA

DE ORIENTACIONES
PARA LA COMUNICACIÓN
INCLUSIVA Y NO SEXISTA

PRIMERA EDICIÓN





VICERRECTORÍA DE
**INVESTIGACIÓN
INNOVACIÓN Y CREACIÓN**



Documento coordinado por la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Creación, a través del proyecto Innovación en Educación Superior (InES) “Ciencia + Género: I+D+i+e con enfoque de género en la Universidad de Santiago de Chile”.

Autoría: Susan Jiménez C, Proyecto InES Ciencia + Género Usach

Edición: Johanna Chacón, Proyecto InES Ciencia + Género Usach y Mónica Maureira, Dirección de Género, Diversidad y Equidad Usach

Diseño: Esteban Meza Navarrete

Primera edición, diciembre 2022

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.

Universidad de Santiago de Chile.



DIRECCIÓN DE
**GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**



DIRECCIÓN GENERAL DE
**COMUNICACIONES
Y MEDIOS**

ÍNDICE

06

PRESENTACIÓN

07

OBJETIVOS

08

¿POR QUÉ ES NECESARIA
LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN COMUNICACIÓN?

10

CONCEPTOS CLAVE

12

ROL DE LOS
ESTEREOTIPOS

13

RECOMENDACIONES PARA LA
COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA

16

ALTERNATIVAS PARA
LA REDACCIÓN
INCLUSIVA Y NO
SEXISTA

19

REFERENCIAS

1 PRESENTACIÓN

La Universidad de Santiago de Chile, consciente de su compromiso por disminuir las brechas de género, definió en su **Plan Estratégico Institucional 2020-2030** avanzar hacia una cultura universitaria de igualdad y no discriminación, respetuosa de la diversidad y todas sus expresiones.

De esta manera, la Universidad de Santiago de Chile, como institución pública y estatal que permanentemente ha acompañado las transformaciones sociales y culturales del país, elaboró una **Política de Igualdad de Género y Diversidad** que da cuenta de su compromiso con la erradicación de las desigualdades, la discriminación y violencia de género, y con la promoción de relaciones más justas y respetuosas entre quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Así también los lineamientos institucionales han definido como fundamentales las estrategias e iniciativas orientadas a potenciar el liderazgo de mujeres en el ámbito de la innovación, emprendimiento y desarrollo tecnológico, a través de la **Política de Innovación, Emprendimiento y Desarrollo Tecnológico** de la Universidad de Santiago de Chile.

Todos estas directrices se ejecutan de manera concreta a través del proyecto estratégico Innovación en Educación Superior InES **“Ciencia + Género Usach”**. La iniciativa, que nace al alero de la **Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo** (ANID),

busca disminuir las brechas de género en el acceso y en la carrera científico-investigativa, promoviendo la transversalización de la perspectiva de género en la investigación. En un diagnóstico inicial del proyecto, se identificó la necesidad de contar con orientaciones para incorporar en la comunicación institucional, un enfoque de género que permita asegurar la equidad de vocerías en los medios de comunicación, entre otras estrategias.

En ese sentido, el proyecto InES Ciencia + Género USACH, y por lo tanto, esta guía de Orientaciones para la comunicación inclusiva y no sexista, contribuye directamente a ejecutar las políticas institucionales que se ha propuesto la Universidad de Santiago de Chile, al constituirse como una herramienta práctica para incorporar el enfoque de género y derechos humanos, y avanzar en erradicar la discriminación en las iniciativas de comunicación y difusión universitaria.

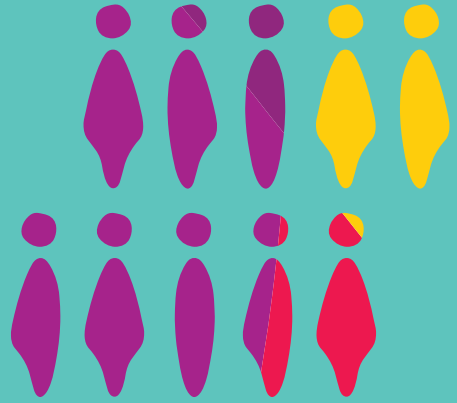


2 OBJETIVO

La siguiente Guía de orientaciones para la comunicación inclusiva y no sexista tiene como objetivo ser una herramienta para la incorporación del enfoque de género y derechos humanos en textos escritos, comunicación oral, audiovisual y/o gráfica de la Universidad de Santiago de Chile, con la finalidad de eliminar los estereotipos de género que se producen y reproducen en las acciones comunicativas. Estas acciones involucran a las comunicaciones institucionales, la generación de información y contenido para públicos internos y externos, documentación oficial, así como a la red de medios universitarios.

El texto está dirigido a las autoridades, y específicamente, al cuerpo académico, personal administrativo y, en específico, a las personas que trabajan en las áreas de comunicación de la Universidad.

3 ¿POR QUÉ ES NECESARIA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN COMUNICACIÓN?



La comunicación desde un lineamiento estratégico, debe estar encuadrada como un derecho que posibilita el conocimiento y como un recurso social disponible para la diversidad de la población en base a un enfoque interseccional (CEDAW, 2017).

Desde esta perspectiva, la comunicación y sus estrategias de elaboración y difusión de contenidos e informaciones deben constituir una instancia que fortalezca a toda la institucionalidad, evitando la reproducción de estereotipos y la violencia de género en cualquiera de sus dimensiones, incluyendo la simbólica.

En este marco, resulta imprescindible abordar la transformación de las prácticas discriminatorias que se reproducen a partir del lenguaje, reemplazándolas por formas de comunicar que permitan construir relaciones más igualitarias.

Para lo anterior, el despliegue comunicacional y el desarrollo de productos como material gráfico, audiovisual y campañas, deben atender a una diversidad de audiencias a través de la integración de plataformas digitales, cumpliendo con los elementos básicos de la comunicación con enfoque de género (Comisión de Igualdad de Género CRUCH, 2022), es decir:

- No difundir contenidos que reproduzcan la discriminación de género.

- Visibilizar el aporte de mujeres y personas de género diverso en los movimientos sociales, la política, la historia, las artes y en la creación y producción de conocimiento.

- Promover la visibilidad, opinión y participación de mujeres y personas de género diverso en actividades públicas.

- Elaborar contenido que represente a la diversidad de personas, en roles, edades, pertenencia indígena, identidades y expresiones de género.

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto en la comunicación oral y escrita, como en la producción gráfica y audiovisual.

La comunicación es por sobre todo un proceso social, por lo que no está exenta de dificultades desde el lenguaje hacia la acción. En específico, porque no existe un acuerdo sobre cómo se utiliza el lenguaje no sexista. Es por esto, que las alternativas que se presentan a continuación son convenidas y no obedecen a reglas impuestas, sino a la decisión de contribuir al desarrollo de la sociedad que emana desde la Universidad de Santiago de Chile a través de la Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo e Innovación, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad y la Dirección de Comunicaciones.

Los cambios en el lenguaje y en la forma en que nos comunicamos son procesos de adecuación que han alcanzado gran impacto en las leyes y normativas, como por ejemplo:

- **Ley (21.120) de identidad de género** que reconoce el derecho de las personas a ser nombradas según su identidad genérica.

- **Ley (20.609) de no discriminación**, (conocida como Ley Zamudio) que tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria. Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda o inspira en motivos tales como; el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, la enfermedad o discapacidad, entre otras.

- **Ley (21.369) que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.** La aplicación de la ley considera prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación, formación, relacionadas con violencia y discriminación de género. Además, con una estrategia de comunicación, y mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos o normas asociadas sean conocidas al interior de las instituciones de educación superior.

Además, la aplicación de esta ley considera que el modelo de prevención incorpore actividades de comunicación y campañas permanentes de sensibilización e información en derechos humanos y violencia de género.

- **Ley (20.422) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.** El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.



4 CONCEPTOS CLAVE

Género: Conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/ masculino. El concepto de género 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 (Mineduc, 2017).

Enfoque de género: Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. El género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por tanto, es susceptible de ser transformada (Mineduc, 2017).

Análisis de género: Consiste en un examen crítico sobre cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, personas de género diverso, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos. Examina, además, las relaciones entre personas y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros (Mineduc, 2017).

Lenguaje sexista: Representación sesgada, parcial y/o discriminatoria que asigna un estatus menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016).



Lenguaje androcéntrico: Uso reiterado y/o exclusivo del genérico masculino para denominar la totalidad de los temas sociales y culturales. Puede darse también una redacción androcéntrica que solamente considera la experiencia de los hombres, sin tomar en cuenta la experiencia de las mujeres (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016)

Violencia simbólica: Es aquella que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduce dominación en las relaciones sociales, naturaliza la subordinación de las mujeres en la sociedad (Servicio Nacional de la Mujer, 2016).

Violencia mediática: Se refiere a cualquier publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de los medios de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres.

Identidad de género: La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la que 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 (ONU Mujeres, 2017).



Sigue aprendiendo estas y otras definiciones en el:
Glosario Feminista Abreviado USACH

+ Información en:

<https://direcciondegenero.usach.cl/>

5 EL ROL DE LOS ESTEREOTIPOS

Los estereotipos de género son construcciones culturales que promueven una visión determinada sobre el rol de las personas en la sociedad. Estas ideas preconcebidas definen cómo se debe actuar según cada género, qué tareas les corresponden, cuáles son sus habilidades y en qué ámbitos profesionales o de estudio se desempeñan mejor.

En general, las explicaciones sobre la formación de los estereotipos, coinciden en que están basados en la percepción de las diferencias entre grupos, aunque esto no refleje diferencias reales. En el caso de los estereotipos de género, la influencia es tan persistente que, desde el momento en que una persona categoriza a otra como hombre o mujer, aplica de manera casi automática las características asociadas a su categoría de género (Cuadrado, 2007).

Los estereotipos de género, al igual que el resto de los estereotipos, en un sentido positivo simplifican el procesamiento de la información a través de la categorización, lo que posibilita una evaluación rápida sobre una persona, grupo o situación (Tajfel, 1984). Sin embargo, las interpretaciones pueden ser imprecisas o sesgadas, ya que se pierden las características individuales.

La categorización como un proceso subyacente a los estereotipos y prejuicios ha conferido distinciones discriminatorias hacia las mujeres y personas de género diverso que no sólo permanecen en ámbitos superficiales como la adscripción de fuerza a los hombres y la debilidad física de las mujeres. La producción de categorías (mujer, presa, madre, cuidadora) son maneras de marcar ciertos cuerpos, determinando los derechos de algunas personas e incluso cuestionando su propia condición humana (López y Platero, 2019). De este modo, los estereotipos se convierten fácilmente en un elemento que legitima y justifica la discriminación hacia mujeres (Cuadrado, 2007).

6 RECOMENDACIONES PARA LA COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA

Adoptar una perspectiva de género en la comunicación permite problematizar los discursos que invisibilizan en especial a las mujeres y las categorizan en ciertos roles en el espacio privado. Para poner en ejercicio este cuestionamiento, es necesario implementar algunos consejos prácticos que resguardan la igualdad de género y el derecho a la no discriminación.

La comunicación no sexista evita las expresiones discriminatorias y estereotipadas. Visibiliza el género siempre que es posible, omite el género cuando este no es necesario.

SÍMBOLOS Y LETRAS

No se recomienda el uso del símbolo (@) ni la letra (x) porque no es un signo lingüístico; dificulta la lectura de pantalla para personas con discapacidad visual y la lectura oral.

Tampoco se recomienda el uso de la barra inclinada “/” ya que a partir de su utilización el texto es poco legible.

La utilización de estos símbolos y letras sólo se recomienda cuando, por motivos de formato, falte espacio para incluir caracteres. Si se utiliza la barra inclinada, debe estar presente en todo el documento.



USO DEL LENGUAJE EN DISCAPACIDAD

Los términos recomendados son: “persona con discapacidad” o “persona en situación de discapacidad”, porque también debiéramos situar la discapacidad donde efectivamente se encuentra (en algunos funcionamientos) y no solo en las personas (Senadis, 2015).

SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y SUS LENGUAS

Se recomienda utilizar el sustantivo “pueblo” antes del nombre propio de cada pueblo, que será escrito con mayúscula: pueblo Aymara, pueblo Diaguita, pueblo Colla, pueblo Mapuche, entre otros (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016).

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

Es recomendable no llamar a las personas del pueblo Rapa Nui como «pascuenses», pues se trata de una denominación impuesta. 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 Decla-



ración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas). Los términos pueblos indígenas y pueblos originarios deben ir en bajas o minúsculas.

USO DE 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 el país, evitando los estereotipos dominantes asociados al físico.
- Dentro de las imágenes sociales se debe considerar la representación de las personas en situación de discapacidad o personas mayores en equidad numérica de género y en la total dimensión de su diversidad.

FUENTES

Las fuentes de información predominantes son hombres, no siendo representativas de la sociedad. Producir informaciones de manera consciente implica acceder a una mayor diversidad de fuentes, introduciendo un criterio de paridad en especial en aquellas secciones o espacios mediales tradicionalmente masculinizados.

En el caso de profesiones muy masculinizadas, es necesario explicar esta realidad, visibilizando sus causas y fomentar una mayor visibilidad del género menos representado (Observatorio de Género y Equidad, 2020).

MATERIAL AUDIOVISUAL

En lo posible, contar con interpretación en lengua de señas chilena, subtítulos y/o subtítulos con audio descriptivo.

ORGANIZACIÓN DE EVENTOS

Cada vez que la universidad organice un evento de difusión debe procurar:

- Si es un panel de conversación, revisar si existe una representación equilibrada de género. Quien modere, debe otorgar la misma visibilidad y tiempo a hombres y mujeres a la hora de hablar.
- Si es necesario, fomentar la participación del género subrepresentado y evitar los «paneles de hombres» y que las mujeres tengan protagonismo solo como moderadoras o presentadoras.

- Preguntar a las personas que participan cómo quieren ser presentadas o nombradas.

- Si el tema del panel afecta directamente a un grupo de personas (pueblos originarios, mujeres, personas de género diverso, etc.) es necesario asegurarse de que participen en las exposiciones.

- Conocer en detalle las orientaciones de acción por si surgen dudas de cómo denunciar violencia de género al interior de la universidad.



7 ALTERNATIVAS PARA LA REDACCIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

NO SE RECOMIENDA EL USO DE:

ADJETIVOS POSESIVOS.

Por ejemplo, mío, mía, míos, mías, tuyo, tuya, tuyos, tuyas, suyo, suya, suyos, suyas, nuestro, nuestra, nuestros, nuestras, vuestro, vuestra, vuestros y vuestras.

EN CAMBIO, SÍ SE RECOMIENDA:

SUSTANTIVOS GENÉRICOS COLECTIVOS:

Por ejemplo, el estudiantado, la dirigencia, la comunidad.

PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO

Por ejemplo, “quien”, “quienes”.

CONSTRUCCIONES METONÍMICAS

Por ejemplo, “La Presidencia de la Comisión” (en vez de “El Presidente de la Comisión”).

FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO

Por ejemplo, “es necesario prestar atención” (en vez de “es necesario que el usuario preste atención”).



FÓRMULAS DE DESDOBLAMIENTO

Cuando no exista otro recurso disponible, refiérase a hombres y mujeres con los dos géneros gramaticales. Es importante alternar el orden de la presentación para no otorgar prioridad a uno sobre el otro (Poder Judicial de Chile, 2021).

Como por ejemplo:

Masculino genérico: “Los directores asistieron a la reunión estratégica antes de la cumbre internacional”.

Desdoblamiento: “Las directoras y los directores asistieron a la reunión estratégica antes de la cumbre internacional”

APOSICIONES EXPLICATIVAS

Se especifican ambos géneros para dejar en claro que el genérico masculino está utilizado como tal. Ejemplo, el equipo médico integrado por hombres y mujeres.

**ALTERNATIVAS PARA LA
REDACCIÓN INCLUSIVA Y
NO SEXISTA**

NO ES RECOMENDABLE	RECOMENDABLE
Los estudiantes	El estudiantado Los y las estudiantes La comunidad estudiantil
Los becarios	Las personas becarias Los becarios y becarias Quienes sean titulares de las becas
El solicitante	Las personas solicitantes Quienes soliciten
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias
Los candidatos	Las personas candidatas Las candidaturas Quienes opten Quienes concurren
Funcionarios	Personal Funcionariado Funcionarios y funcionarias
Interesado	Persona interesada Interesado e interesada
El responsable	La persona responsable
Los profesores	El profesorado
Los investigadores	El personal investigador
Bienvenidos	Les damos la bienvenida
Los coordinadores	El equipo de coordinación
El que suscribe	Quien suscribe
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los estudiantes, funcionarios/as y académicos/as	La comunidad universitaria

Los jóvenes	La juventud Las juventudes Personas jóvenes
Los jefes	La jefatura
Los evaluadores	La comisión evaluadora
Personas con capacidades diferentes Personas diferentes Personas con necesidades especiales Discapacitado Incapacitado	Persona en situación de discapacidad Persona con discapacidad
Sufre discapacidad Padece discapacidad Es víctima de una discapacidad Está afectado por una discapacidad	Que tiene o presenta discapacidad
Inválido Cojo Minusválido Paralítico Lisiado	Persona con discapacidad física Personas con problemas de movilidad o movilidad reducida
No vidente	Persona con discapacidad visual Persona con discapacidad de origen visual Persona con baja visión
Sordomudo	Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva Persona con discapacidad de origen auditivo
Relegado a una silla de ruedas Confinado a una silla de ruedas	Persona que se traslada en silla de ruedas
Lenguaje de señas	Lengua de señas

8 REFERENCIAS

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2016). Guía de Lenguaje Inclusivo de Género. <https://bit.ly/3EgbZI5>.

Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas. (2022). Modelo caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario. Comisión de Igualdad de Género. <https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

Cuadrado, I. (2007). Estereotipos de género. En J. F. Morales, M. Moya, E. Gaviria e I. Cuadrado (Eds.) Psicología Social (3° ed.). McGraw Hill.

López, S. y Platero, L. (eds). (2019). Cuerpos marcados. Vidas que cuentan y políticas públicas. Barcelona: Bellaterra.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). Manual de Lenguaje Inclusivo y No Sexista: Estrategias para escribir con enfoque de género. Instituto Nacional de la Juventud. https://extranet.injuv.gob.cl/manual_de_lenguaje_inclusivo_y_no_sexista.pdf

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

Observatorio de Género y Equidad. (2020). Medios no sexistas. Guía de definiciones y prácticas periodísticas. <https://mujeresenelmedio.org/2018/05/24/guia-medios-no-sexistas/>

Organización de las Naciones Unidas, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Cedaw. (2017). Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BD-L/2017/11405.pdf>

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

Poder Judicial de Chile. (2021). Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/manual-para-el-uso-del-lenguaje-inclusivo-no-sexista-en-el-poder-judicial-de-chile>

Servicio Nacional de la Discapacidad, (2015). Recomendaciones para el uso del Lenguaje en Discapacidad. www.Senadis.gob.cl

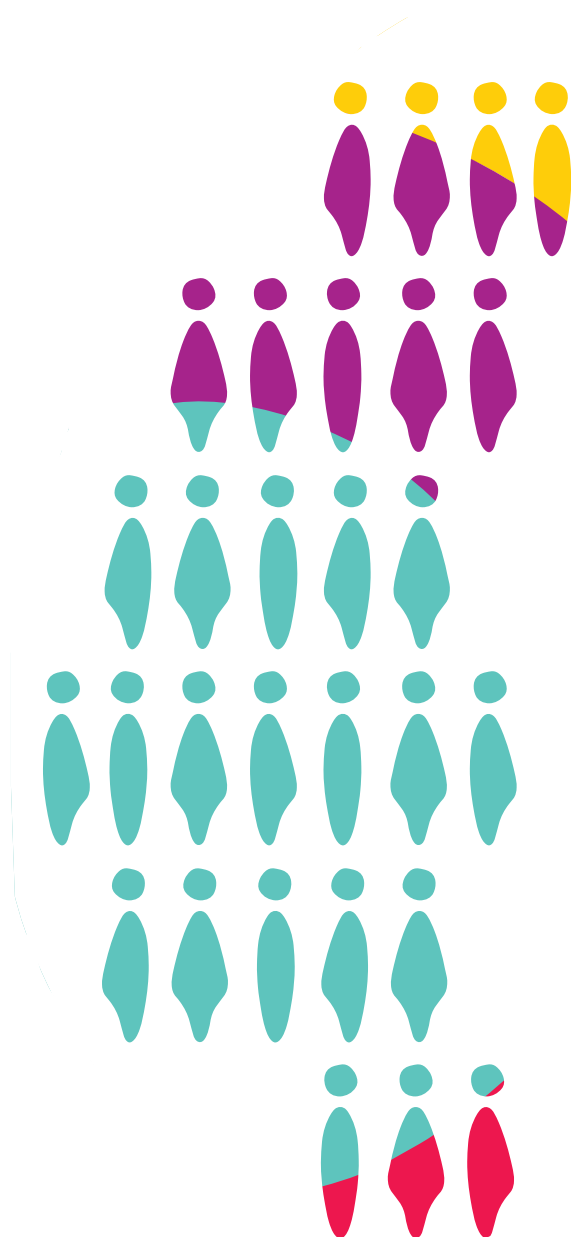
Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2016). Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. <https://www.minmujeryeg.cl/wp-content/uploads/2018/03/2016-guia-il-com-sin-estereotipos-genero-mmeg-msgg.pdf>

Tajfel, H. (1984). Grupos Humanos y Categorías Sociales. Barcelona: Harder. Universidad de Santiago de Chile, Dirección de Género, Diversidad y Equidad. (2021). Glosario Feminista Abreviado. <https://www.direcciondegenero.usach.cl/>





Este documento fue desarrollado por,



Con la colaboración de:



DIRECCIÓN DE
**GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**



DIRECCIÓN GENERAL DE
**COMUNICACIONES
Y MEDIOS**