

**APRUEBA MANUAL PARA USO DE
LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO
UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ.**

DECRETO EXENTO N° 00.958/2024.

Arica, noviembre 05 de 2024.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto:

VISTO:

Lo dispuesto en el DFL N°150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 7 y 8, de 2019 de la Contraloría General de la República, según sea pertinente en la especie; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N°0.01/2002, de enero 14 de 2002, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL N°0.01/2018, de abril 23 de 2018; Ley N°20.609.de 2012, del Ministerio Secretaria General de Gobierno, Ley N°21.369, de septiembre de 2021, del Ministerio de Educación, Decreto Exento Universitario N°00.361/2021, de mayo 17 de 2021, Decreto Exento Universitario N°00.630/2022, de septiembre 13 de 2022, Carta DEyGEN N°249/2024, de octubre 22 de 2024, Carta de Rectoría N°2256/24, de octubre 29 de 2024; los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el Decreto N° 113, de 13 de junio de 2022, del Ministerio de Educación.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y al cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, creada por D.F.L N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública.

Que, la Ley N°20.609, de 2012, del Ministerio Secretaria General de Gobierno, tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Que, en similar sentido, mediante la Ley N°21.369, de 2021, del Ministerio de Educación, se regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, y establece como objetivo la promoción de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, genero, identidad y orientación sexual.

Que, en este contexto, la Universidad de Tarapacá ha emitido su Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios contra la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá a través de Decreto Exento Universitario N°00.361/2021, de mayo 17 de 2021, y su Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, protocolos de actuación ante denuncias de actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, aprobada mediante Decreto Exento Universitario N°00.630/2022, de septiembre 13 de 2022.

Que, atendida la necesidad de avanzar en la promoción del respeto hacia todas las personas, independiente de su orientación sexual o identidad de género, y para combatir los estereotipos y prejuicios de género, beneficiando así a toda la sociedad, así como también, dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley N°21.369, remite para su aprobación mediante acto administrativo la Sra. Jacqueline Godoy Contreras, Directora de Equidad y Género, por Carta DEyGEN N°249/2024, de octubre 22 de 2024, documento destinado a estos efectos.

El mérito de lo ordenado por el Sr. Patricio Zapata Valenzuela, Rector (S), mediante Carta REC. N°2256/24, de octubre 29 de 2024.

DECRETO:

1.- Apruébase el **MANUAL PARA USOS DE LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ**, contenido en documento adjunto, compuesto de veinte (20) páginas, rubricadas por el Secretario de la Universidad de Tarapacá.

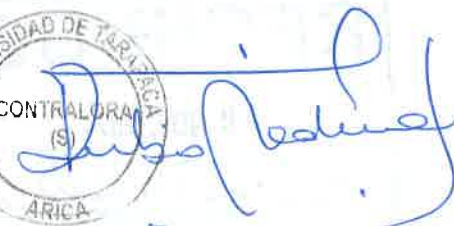
2.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.


ALVARO PALMA QUIROZ
Secretario de la Universidad


EMILIO RODRIGUEZ PONCE
Rector

ERP.APQ.ycl.


CONTRALORIA
(S)
ARICA

12 NOV 2024



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

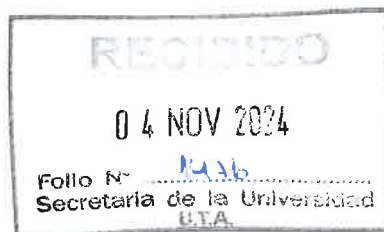
Dx 00 368/24
05-11

REF.: SOLICITA EMISIÓN DE DECRETO EXENTO, SEGÚN
LO SEÑALADO EN DI/UTA INTERNACIONAL N° 137/2024.-

REC. N° 2 2 5 6 / 2 4

Arica, 29 OCT 2024

Señor
ÁLVARO PALMA QUIROZ
Secretario
Universidad de Tarapacá
P R E S E N T E



Estimado Secretario:

Solicito a usted emitir el acto administrativo correspondiente, a fin de oficializar el ***"Manual para uso de lenguaje no sexista e inclusivo Universidad de Tarapacá"***.

Lo anterior, según lo solicitado por la Directora de Equidad y Género, Sra. Jacqueline Godoy Contreras, en su oficio DEyGEN N° 249/2024, de fecha 22 de octubre, que se anexa a la presente.

Saluda atentamente a Ud.,



SR. PATRICIO ZAPATA VALENZUELA
RECTOR (S)

c.c.: Dirección de Equidad y Género
Dirección General de Gabinete

ADJ.: Documento citado.

PZV/egc.-

Reg.: 2614/312

DEyGEN N°249/2024

Arica, 22 de octubre de 2024

Dr.

GONZALO VALDÉS GONZÁLEZ

Rector(s)

Universidad de Tarapacá

Presentes

De mi consideración:

Junto con saludarle muy cordialmente, en el contexto de las obligaciones establecidas en la Ley N° 21.369 y la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento de procedimientos disciplinarios de la Universidad de Tarapacá¹, particularmente en lo referente a la institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista, adjunto remito a Ud., documento denominado **"Manual para usos de lenguaje no sexista e inclusivo Universidad de Tarapacá"**, para su revisión y posterior aprobación mediante acto administrativo, salvo mejor parecer.

Sin más que agregar, se despide atentamente de Ud.



JACQUELINE GODOY CONTRERAS
Directora
Dirección de Equidad y Género



Adj.:

C.c.: Archivo.

JGC/pff.

¹ N°5 del Párrafo 3.3.1 "Modelo de Prevención del Acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", contenido en el número 3.3 "Modelos que componen la Política Integral"

MANUAL PARA USOS DE LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Elaborado por la Dirección de Equidad y Género de la Universidad de Tarapacá



Octubre de 2024



Indice

I.	Presentación.....	3
II.	Antecedentes legales	3
1)	Internacionales.....	3
2)	Nacionales	3
3)	Institucionales	4
III.	Glosario.....	4
IV.	Razones para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista	6
V.	Lo que encontrarás en este manual.....	8
VI.	Recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista.....	8
VII.	Recomendaciones para el trato adecuado y respetuoso de las diversidades sexo-genéricas.	13
VIII.	Lenguaje inclusivo más allá del sexo-género.....	15
1)	Cómo referirse a diversidad cultural, de procedencia o personas racializadas.....	15
2)	Uso del Lenguaje para referirse a personas con discapacidad.....	16
3)	Uso del Lenguaje para referirse a personas mayores.....	17
4)	Referencia a grupos específicos.....	18
5)	Uso de imágenes o gráficas.....	18
IX.	Fuentes	19



I. Presentación

El lenguaje no solo transmite lo que deseamos expresar de manera consciente, sino que también refleja las reglas y patrones culturales del contexto social en el que vivimos. En este sentido, el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo se presenta como una herramienta fundamental para promover el respeto hacia todas las personas, independiente de su orientación sexual o identidad de género, y para combatir los estereotipos y prejuicios de género, beneficiando así a toda la sociedad.

De acuerdo a lo anterior, y en cumplimiento de lo dispuesto en la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y sus modelos; el Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; y el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, aprobados por Decreto Exento N° 00.630/2022, y 00.631/2022 respectivamente, el presente manual busca proporcionar herramientas que fomenten el uso inclusivo del lenguaje no sexista dentro de la institución, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, prácticas sexistas y diversas formas de discriminación. Además de facilitar la elaboración de documentos oficiales y otros textos.

II. Antecedentes legales

1) Internacionales

- **Convención Belém do Pará:** La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, (1996), es un instrumento específico de protección de los derechos humanos de las mujeres, en el marco del Sistema Interamericano de Protección.
- **Principios de Yogyakarta:** Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de DD.HH. en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:** La Convención busca promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.
- **Convenio N°169 (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes:** Establece el derecho de los pueblos indígenas deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.

2) Nacionales

- **Ley 20.609** que Establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio). Instauro mecanismos legales efectivos para sancionar la discriminación, sea esta fundada en sexo, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia, enfermedad o discapacidad, entre otras.
- **Ley 21.369** que Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior. Incluye un Modelo de Prevención y un Modelo de Investigación y Sanción.



- **Ley 21.120** que Reconoce y da protección a la Identidad de Género. Reconoce el derecho de las personas a ser nombradas y reconocidas según su identidad genérica.
- **Ley 21.094** Sobre Universidades Estatales. Establece bases y principios que guían el quehacer de estas instituciones.

3) Institucionales

- Política de Reconocimiento de la Identidad de Género de toda persona de la Universidad de Tarapacá aprobada por Decreto Exento N°00.766/2019.
- Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá (2021). Aprobado mediante Resolución Exenta VRA N° 0.166/2021.
- Nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre Actos Atentatorios a la dignidad de los miembros de la Comunidad de la Universidad de Tarapacá aprobada por Decreto Exento N°00.361/2021.
- Política Integral de Equidad aprobada por Decreto Exento N°00.116/2022
- Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá aprobada por Decreto Exento N° 00.190/2022.
- Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género aprobada por Decreto Exento N°00.630/2022.

III. Glosario

1) **Género:** Se refiere a los atributos y las oportunidades sociales asociadas al hecho de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños; así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son producto de una construcción social y se aprenden mediante los procesos de socialización.

2) **Perspectiva de Género:** Perspectiva de análisis que aborda las relaciones en términos de ejercicio de poder, de acceso a recursos (materiales, sociales, culturales, etc.); una forma de comprender la realidad en base a la variable de sexo, a los determinantes de género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado.

3) **Expresión de Género:** Maneras en que una persona expresa su propio género ante el mundo, por ejemplo, mediante su nombre, vestimenta, modo de caminar, hablar y comunicarse, papeles sociales y su conducta general.





- 4) **Identidad de Género:** Experiencia individual e interna profundamente sentida de una persona acerca del género que puede corresponder o no al sexo que se le asignó al nacer. Esto incluye un sentido personal del cuerpo que puede involucrar, la libre elección de modificarla apariencia o función corporal (por medios médicos, quirúrgicos u otros).
- 5) **Orientación Sexual:** Capacidad de toda persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de diferente género (heterosexual) o del mismo género (homosexual), o de más de un género (bisexual o pansexual), y de tener relaciones íntimas y sexuales con ellas.
- 6) **Diversidad sexual:** Da cuenta de las distintas orientaciones sexuales, e identidades de género dentro de las cuales las personas viven y expresan su sexualidad y género.
- 7) **Equidad de Género:** El término equidad alude a una cuestión de justicia; es la distribución justa de los recursos y del poder social, se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género.
- 8) **Estereotipo de Género:** Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizadas a la totalidad de los miembros del grupo (MINEDUC, 2017). En el caso del género, los estereotipos reflejan las creencias sobre actividades, roles y rasgos característicos atribuidos a las mujeres, de modo diferenciado de los hombres. Determinan las expectativas de las personas y pueden limitar sus posibilidades de desarrollo.
- 9) **Sexismo:** Conjunto de prácticas o actitudes discriminatorias basadas en el sexo de las personas. Estas acciones tienden a invisibilizar, excluir, subordinar o minimizar a individuos, especialmente a mujeres, personas feminizadas y no binarias. Se asumen visiones estereotipadas y sesgadas de sus roles, fomenta tratos diferenciados y esperar de ellas ciertas conductas o características.
- 10) **Lenguaje sexista:** Expresiones verbales o escritas que implican estereotipos, usa el masculino como universal, invisibilizando lo femenino, también lo diverso. Implica, entonces, una representación sesgada, parcial y/o discriminatoria.
- 11) **Invisibilización:** Mecanismos culturales que legitiman y otorgan mayor relevancia a ciertos grupos, basados en prejuicios, estereotipos y discriminaciones asociados a características físicas, ideológicas, económicas, identitarias o sociales.



12) Lenguaje inclusivo: Forma de expresión verbal o escrita que busca evitar la discriminación, estigmatización, exclusión o minimización de grupos, colectivos o identidades mediante el uso del lenguaje. El lenguaje inclusivo tiene como objetivo visibilizar a personas, grupos sociales o colectivos que han sido históricamente excluidos, invisibilizados o ignorados. Abarca diversas categorías, como las étnicas, sociales, sexo-genéricas, etarias, entre otras.

13) Lenguaje no sexista: Expresiones verbales o escritas sin estereotipos, inclusivas en cuanto a sexo-género, que evita generalizaciones de lo masculino, visibiliza la diversidad de sexo-géneros o utiliza lenguaje neutro.

14) Lenguaje Neutro: Lenguaje que no menciona a las personas diferenciándoles por sexo-género, ya que, a través de la utilización de palabras o expresiones neutras, sin distinción binaria, incluiría a todas las personas.

15) Racialización: Proceso social mediante el cual se asignan categorías raciales fijas a los cuerpos, grupos sociales, culturas o etnicidades. Estos procesos asignan significados, condicionan y encasillan a quienes los enfrentan y puede suponer trato diferenciado o discriminatorio (Saccucci, 2019).

16) Interseccionalidad: Forma de entender y analizar la complejidad de la realidad de las personas y las experiencias humanas, en ella se entiende que las circunstancias de la vida social, política y personal no están nunca definidas por causas únicas. Existen múltiples factores (ubicación social, etnia, género, clase) que influyen de distintas formas sobre una persona y afectan su vida, su salud, su acceso al poder (Hill Collins y Bilge, 2019).

IV. Razones para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista

La opción por un lenguaje inclusivo asociado a diversidades sexo-genéricas, funcionales, etarias y otras categorías sociales, tal y como se presenta en este manual, posee fundamentos lingüísticos y objetivos más amplios como democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a géneros y colectivos-grupos. A través de estos usos se propende a construir una sociedad más igualitaria.

El respeto a la dignidad de las personas implica no sólo evitar actuar de modo dañino, sino que comienza con reconocer la existencia, identidad e individualidad de cada persona. El lenguaje inclusivo, está siendo utilizado en las comunicaciones informales de las personas y también en las comunicaciones formales de las organizaciones, especialmente en las instituciones públicas.

Si el lenguaje es dinámico, su uso y evolución refleja los cambios de la sociedad; un lenguaje ampliamente inclusivo refleja una sociedad más inclusiva, su uso refleja la responsabilidad que asumimos frente al lenguaje, entendiendo que éste no es neutro ni ingenuo y que colabora con la construcción de realidades. El lenguaje comunica ideas, establece relaciones de poder, que

favorecen a algunos grupos más que otros, el lenguaje inclusivo y no sexista es una forma de dar cabida, voz y participación. Evita invisibilizar algunos sectores de la población y acentuar la discriminación o rezago de éstos.

Específicamente, el lenguaje no sexista, hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o hace evidente el masculino, el femenino y diversidades, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Se trata de un esfuerzo concreto por avanzar en equidad e igualdad de género, derribar brechas, estereotipos y sesgos cotidianos que determinan o influyen sobre el acceso, permanencia y proyecciones de niñas, niños, jóvenes, hombres y mujeres durante su trayectoria educativa, laboral y vital.

Si bien, en torno al lenguaje inclusivo de género existe un debate que considera aspectos lingüísticos y políticos aún no resueltos (Bolívar, 2019), se parte de la premisa que el lenguaje es dinámico y sus estructuras pueden verse modificadas según el contexto de su uso (Poder Judicial, 2021).

Esta guía es un punto de partida que aporta herramientas que facilitan un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

Estas recomendaciones facilitan la preparación de presentaciones, conferencias, informes y otros textos, de modo que el lenguaje y las ilustraciones utilizadas no promuevan ni profundicen estereotipos y prejuicios asociados al sexo-género, u otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, clasista, o que resulten en discriminación, desigualdad o exclusión de personas o grupos.

Se proponen alternativas para asegurar que lo expresado sea respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas. Estas sugerencias buscan visibilizar a las mujeres y lo femenino, simplificar el lenguaje evitando repeticiones, y promover un trato inclusivo hacia diversidades sexo-genéricas, personas racializadas, diferentes culturas, edades y personas en situación de discapacidad.

La decisión final respecto de cómo utilizar el lenguaje no sexista e inclusivo es de cada persona, también su responsabilidad. En situaciones formales probablemente deberá acogerse al uso que las reglas permitan y siempre podrá hacer uso del lenguaje neutro.

Invitamos a hacer uso de este manual de modo consciente, considerando a quien va dirigido el mensaje y el contexto de éste. Sugerimos que en el aula se comente acerca de ello. Así mismo, invitamos a considerar cómo lo nombrado se hace presente y cómo el lenguaje no sexista e inclusivo puede hacer presente aquello que innumerables veces ha sido invisibilizado.



V. Lo que encontrarás en este manual

La lengua española ofrece diversas opciones no sexistas que permiten expresarnos sin recurrir al uso del genérico masculino. Este manual presenta alternativas para utilizar un lenguaje inclusivo, sustituyendo el genérico universal masculino y manteniendo la concordancia entre los elementos de la frase, evitando así distintas formas de discriminación. Además, se brindan recomendaciones para aplicar este enfoque en diferentes contextos y ante distintos colectivos, fomentando el uso de referencias e imágenes que reflejen la diversidad y promuevan una comunicación libre de estereotipos.

“Adoptar un lenguaje con sensibilidad de género es una forma influyente de promover la igualdad de género y luchar contra el sesgo basado en el género, cuenta habida del papel fundamental que desempeña el lenguaje en dar forma a las actitudes culturales y sociales. El lenguaje con sensibilidad de género se refiere al lenguaje que evita el empleo de un sesgo de sexo o género social y que por lo tanto es menos probable que conlleve estereotipos de género” (ONU MUJERES, s.f.).

VI. Recomendaciones para el uso de un lenguaje no sexista.

Se entregan una serie de recomendaciones, en la forma de usos sugeridos y no recomendables, ya que suponen un uso sexista del lenguaje.

A continuación podemos ver algunos ejemplos diversos:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
Los alumnos	El alumnado
Los estudiantes	El estudiantado/El estamento estudiantil
Los profesores/académicos	El profesorado/ El estamento académico
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores
Los padres.	Madres y padres...
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias/Quienes son beneficiarios.

En específico, al referirnos a los seres humanos, podemos utilizar términos colectivos naturales:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
En los orígenes del hombre...	El origen de la especie humana.
Todos los hombres poseen derecho a...	Todas las personas poseen derecho a...





En relación al uso del artículo masculino: en casos en que se desea mencionar, tanto hombres y mujeres, puede evitarse el artículo:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
Curso para los estudiantes de primer año	Curso para estudiantes de primer año...
El que asista...	Quien asista...

En lo general, debe evitarse uso de términos excluyentes, con marcas sexo-genéricas. Así mismo se sugiere evitar expresiones que resulten androcéntricas o estereotipadas para mujeres u hombres.

Por otra parte se acepta el desdoblamiento o mención del término en femenino y masculino, al no existir otra alternativa o si se desea explicitar especialmente la presencia de ambos sexo-géneros. En estos casos, dentro del texto se sugiere alternar el orden de los sexo-género durante el habla o en lo escrito para no dar idea de una jerarquía (los y las estudiantes, luego se usará las y los estudiantes) y cuidar que los artículos, adjetivos y pronombres sean concordantes.

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
- Los académicos reunidos... - Todos los trabajadores se encuentran presentes en la ceremonia	- Las académicas y académicos reunidos... - Todos los trabajadores y trabajadoras se encuentran presentes en la ceremonia...

El uso de desdoblamiento:

- Puede realizarse repitiendo el sustantivo con ambos géneros (ciudadanos y ciudadanas).
- Repitiendo el artículo o adjetivo en ambos géneros (las y los profesionales).
- Se sugiere usar desdoblamiento en los textos principales: títulos, saludos, cuando se desee interpelar directamente al oyente o lector.
- Si bien es posible usar el desdoblamiento abreviado a través de uso de paréntesis () o barra oblicua /, en partes secundarias del texto, esta debe evitarse ya que dificulta la lectura, especialmente para personas que requieren el uso de lectores de texto, volviendo el texto menos accesible. Su uso se recomienda en formularios y al usarlos debe mantenerse constante en todo el documento.





Uso de @, o x:

- Algo similar ocurre con el uso de “@ o x” para incluir ambos sexos, puede utilizarse en carteles, como tipografía especial, y en comunicaciones informales. Considere, sin embargo, que su uso en un documento dificulta la lectura y más aún la lectura asistida en caso de personas con discapacidad visual.

Al referirse a grupos de personas (colectivos), puede usarse sustantivos generales que representen al conjunto, evitando desdoblar en masculino y femenino. El desdoblamiento se realizará sólo si es necesario o si no hay alternativa disponible:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE POCO CLARO)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE CLARO E INCLUSIVO)
Los profesores y las profesoras	El cuerpo docente.
Estimados compañeros y estimadas compañeras...	Estimados y estimadas colegas...
Alumnas y alumnos son convocadas y convocados curso...	El estudiantado convocado al curso...

Para visibilizar a las mujeres en los cargos que ocupan, es fundamental emplear términos adecuados que reflejen su participación. El uso exclusivo del masculino para referirse a estos puestos no solo invisibiliza a las mujeres, sino que también puede generar la percepción errónea de que dichos roles son ocupados únicamente por hombres o que no se les brinda espacio a las mujeres. Por ello, se recomienda utilizar la forma masculina cuando se hable de un hombre y la forma femenina cuando se refiera a una mujer, siempre verificando que exista una versión femenina del término.

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
Uso del universal masculino en casos en que es posible el uso del femenino.	Investigador. – investigadora Profesor. –Profesora Rector. – Rectora
Lista de candidatos...	Lista de candidatos y candidatas... Si se quiere diferenciar más específicamente, cuando hay un hombre y más de una mujer (también a la inversa): “La candidata y los candidatos”.





En caso de desconocer el sexo-género de la persona que desempeña un cargo, profesión o representación, pueden seguirse las siguientes sugerencias:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
El administrador asistirá...	La administración asistirá...
Directores y presidentes...	La dirección y presidencia...
Bienvenidos...	Les damos la bienvenida...

También es posible eliminar pronombres masculinos si se puede prescindir de estos, sin alterar el significado de lo escrito o dicho. Puede optarse por estas soluciones neutras:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (NEUTRO)
Cuando ellos entraron al salón...	Cuando entraron al salón.
Ellos están de acuerdo...	Están de acuerdo...
Nosotros cooperaremos gustosos...	Cooperaremos con gusto...

Puede hacerse cambios en la sintaxis para evitar el lenguaje sexista:

NO RECOMENDABLE (LENGUAJE SEXISTA)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
Cuántos...	Cuánta gente, cuántas personas.
Los demás...	El resto, las y los demás, las demás personas...
Los mencionados...	Unos y otras. Tanto él como ellas (según corresponda), ambas partes.





A continuación se muestran tipos de lenguaje sexista y recomendaciones para su transformación:

TIPOS DE USO SEXISTA	RECOMENDACIONES
Expresiones que denotan androcentrismo.	Los pueblos se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños... Puede usarse: Los pueblos se trasladaban con sus enseres...
Uso estereotipado de adjetivos calificativos.	Evitar, por ej. referirse a mujeres con adjetivos como dulce, tierna, frágil. Y a varones con estereotipos como rudo, protector, severo.
Evitar expresiones como señora de o viuda de...	Evitar usar Sr. González o Sra. González, se debe utilizar el nombre completo (nombre y apellido).
Uso peyorativo de palabras que refieren orientación sexual o identidad de género.	Utilizar palabras que describen la orientación sexual, cuando sea necesario referirse a ello, de lo contrario debe usarse "personas", "audiencia", "participantes", según el contexto.

Estereotipos de roles/atributos.

Al mencionar a mujeres y hombres no suponga roles estereotípicos o atributos específicos relacionados con el género.

ESTEREOTIPO (NO RECOMENDABLE)	ALTERNATIVA SENSIBLE AL GÉNERO (RECOMENDABLE)
Los miembros del consejo y sus esposas asistieron a la cena.	Quienes componen el consejo y sus parejas/cónyuges asistieron a la cena.



Como pudo apreciarse más arriba, es posible sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, usando los relativos “que”, por “quien, quienes, cada”.

Además de adoptar estrategias como las ya señaladas, siempre es útil recurrir al uso de la voz activa y los verbos activos para mostrar el empoderamiento de las mujeres y de los grupos que se desea visibilizar (ONU MUJERES, s.f.).

VOZ PASIVA (NO RECOMENDABLE)	USO RECOMENDABLE/ALTERNATIVO (LENGUAJE INCLUSIVO)
Se dio la palabra a las mujeres.	Las mujeres tomaron la palabra.
Se permitió que los niños hablaran.	Los niños hablaron.

Es importante atender al uso de vocabulario que se refiere a la identidad de género y la orientación sexual, así como a los roles y atributos en la sociedad.

VII. Recomendaciones para el trato adecuado y respetuoso de las diversidades sexo-genéricas.

1) Identidad de género y orientación sexual.

Es importante conocer y respetar la diversidad de orientación sexuales, expresiones e identidades de género. En primer lugar, es fundamental consultar y no asumir los pronombres de una persona. Ante la duda, es recomendable preguntar de manera respetuosa el pronombre con el cual siente comodidad, independiente si coincide o no con su sexo registral. No realice cuestionamientos ni gestos de desaprobación.

En esa misma línea, resulta aconsejable preguntar a cada persona cómo desea ser llamada, ya sea por su nombre social o registral. Nuevamente, el nombre proporcionado por la persona debe prevalecer, incluso si no coincide con el registrado en su cédula de identidad. Utilice siempre el nombre social o identitario, evitando cualquier otra denominación. Además, es importante emplear un lenguaje formal e inclusivo, siguiendo las directrices detalladas en este documento. Esta práctica es especialmente relevante en el caso de personas transgénero.

En relación a la orientación sexual de las personas, revise si es pertinente mencionarla. Probablemente sólo será necesario en casos que se busque visibilizar a colectivos por dicho aspecto identitario.



CONTEXTO	USO RECOMENDABLE
• Persona que se siente atraída por personas de su propio sexo. • Para personas transgénero.	• Gay o Lesbiana • Es preferible utilizar el nombre y pronombre con que se identifica la persona. • Mujer u hombre trans o transgénero.

Es importante destacar que la comunidad LGBTIQANB+ ha resignificado y apropiado ciertas palabras que, en otros contextos, suelen considerarse ofensivas, como "colas", "huecos" o "camionas", utilizándolas para referirse a sí mismos o comunicarse entre integrantes de sus colectivos. Sin embargo, se recomienda que quienes no pertenecen a esta comunidad no asuman la libertad y confianza de usar estos términos, ya que la perspectiva heterosexual y cisgénero es ajena a dichas prácticas y puede carecer del contexto necesario para emplearlas de forma respetuosa.

2) Referencia a personas no binarias.

Nuevas identidades de género, que van más allá de lo femenino-masculino y que, por tanto, no se ven representadas ni nombradas dentro del lenguaje binario, hacen emerger nuevas formas de referirse a ellas. Algunas alternativas que se han utilizado para nombrar de forma no binaria, son:

- En el lenguaje escrito se ha utilizado la "x", como ya se ha señalado, presentan dificultades para ser leídas, ya que no poseen pronunciación en nuestro idioma y en el caso de programas de lectura automatizados para personas con discapacidad visual, es posible que induzcan a confusión.
- El uso de lenguaje neutro, como forma de lenguaje inclusivo de género, que utiliza términos de género neutro (por ej. ciudadanía), puede ser más difícil de utilizar que el lenguaje no binario porque requiere reemplazar todas las palabras con género por otras neutras.
- Uso de la "e", especialmente en el lenguaje oral, para sustituir la "o" masculina y la "a" femenina: "todos/todas" se reemplaza por "todes", en el caso de palabras que poseen género binario. O bien se mencionan las tres opciones (todos, todas y todes).

La última alternativa suele causar polémica, y puede tener una lectura reivindicativa: en este sentido algunos autores plantean que: el lenguaje inclusivo o incluyente permite **validar y legitimar identidades**; otros lo describen como "**norma de empatía**" (Castillo y Mayo, 2019). Las personas no binarias desean ser nombradas y visibilizadas como tales.

El uso de pronombres diversos o sustantivos con género neutro, puede ser poco formal, pero en un contexto en que se dirige la palabra especialmente a comunidades de diversidades o divergencias sexo-genéricas, esta forma de referirse de manera inclusiva es un esfuerzo en el uso del lenguaje. Quien hace este esfuerzo, ante una audiencia específica de diversidades, muestra reconocimiento y colabora en la visibilización; siempre y cuando lo realice de manera auténtica.

Sugerimos hacer uso de este modo, especialmente en situaciones en que hacemos alocuciones frente a colectivos no binarios (personas binaries) y diversidades. Para su uso en espacios formales y al crear documento, consulte acerca de su aceptación.

Recuerde además que, así como puede considerarse adecuado hacer referencia al sexo-género en casos en que su audiencia sea conformada y convocada a propósito de las diversidades (conmemoraciones, actividades ad hoc), en muchas otras ocasiones, no será necesario referirse al sexo-género u orientación sexual, considere esto al dirigirse a una audiencia.

VIII. Lenguaje inclusivo más allá del sexo-género.

1) Cómo referirse a diversidad cultural, de procedencia o personas racializadas.

Como ya se ha señalado, ha de evitarse todos los términos que conlleven implícitamente expresiones racistas, etnocéntricas, xenófobas, estereotipos, etc. Un elemento identitario, como el sexo, nacionalidad, etc. no da cuenta de la persona íntegramente, por lo que no debe nombrarse a una persona por dicho elemento identitario, salvo que en la ocasión se encuentre representándolo o visibilizándolo a través de un rol. En general, es conveniente evitar los calificativos, y de ser utilizados, siempre deben usarse como adjetivo, como una cualidad acerca del sustantivo "persona".

INADECUADO	RECOMENDABLE
Immigrante ilegal. Sin papeles	Persona en situación irregular.
Extranjero. Esa gente.	Migrante.
Persona de color, negro/a.	Persona racializada o persona de... (país o zona geográfica)
Raza	Indicar la procedencia, ej.: persona de Asia.



Es adecuado usar el sustantivo “pueblo” antes del nombre de cada pueblo, éste último debe ir en mayúscula, ej.: pueblo Aymara. Puede usarse el término “pueblo indígena”(Convenio 169) o “pueblos originarios”.

En Chile, son reconocidos como pueblos originarios los pueblos Mapuche, Aymara, Rapa Nui, Likan Antay, Quechua, Diaguita, Colla, Pehuenche, Kawésqar, Selk'nam y Yagán. Así mismo, en 2019, fue reconocido el Pueblo Tribal Afrodescendiente chileno, bajo el marco del Convenio 169 de OIT, consagrando el respeto por sus saberes y costumbres.

2) Uso del Lenguaje para referirse a personas con discapacidad.

Los términos recomendados son: “persona con discapacidad” o “persona en situación de discapacidad”, entendiendo que la discapacidad se halla en el punto de encuentro de la persona con su entorno y no solo en las personas (SENADIS, 2015). El uso del lenguaje correcto contribuye a disipar estereotipos y superar barreras.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) indica: “la discapacidad es un concepto que evoluciona y la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con impedimentos, las barreras ambientales y la actitud que impide su participación plena y eficaz en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”. En este sentido, el lenguaje no debe convertirse en una barrera adicional, al pleno desarrollo de las potencialidades de una persona con discapacidad.

A continuación puede revisar algunos usos correctos e incorrectos para referirse a personas de este colectivo.

USO INCORRECTO	USO CORRECTO ¹
Personas con capacidades diferentes. Persona con necesidades especiales Discapacitado, deficiente, incapacitado. Sufre discapacidad	Persona con discapacidad. Que tiene o presenta discapacidad.
Invidente, no vidente. El ciego.	Persona ciega. Persona con discapacidad visual. Persona con discapacidad de origen visual.
Sordomudo	Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva
Inválido, minusválido, lisiado.	Persona con discapacidad física.

¹ Para mayor información puedes visitar la página web del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) senadis.gob.cl



Relegado a una silla de ruedas.	Persona usuaria de silla de ruedas. Persona que se traslada en silla de ruedas.
El autista, extraño, desadaptado. Retrasado mental	Persona en el espectro autista. Persona autista, persona neurodivergente. Persona con discapacidad intelectual.
Insano, demente, loco, esquizofrénico.	Persona con discapacidad psíquica. Persona con discapacidad de causa psíquica.

3) Uso del Lenguaje para referirse a personas mayores.

Respecto de la mención de personas mayores se sugieren los siguientes usos:

NO RECOMENDABLE	RECOMENDABLE ²
"Nuestros adultos mayores".	Personas mayores
Anciano, anciana.	Persona o personas mayores.
Hogar/asilo de ancianos.	Residencia para personas mayores.
Postrado/a	Persona con dependencia severa
Demencia senil	Persona con demencia. Demencia por enfermedad de Alzheimer, por enfermedad de Parkinson, etc.

En todo caso, para referirse a personas mayores, considere el género que corresponda y/o use las adecuaciones que se han sugerido anteriormente (género neutro, duplicaciones).

² Para mayor información puedes visitar la página web www.vocesmayores.cl





4) Referencia a grupos específicos.

En términos generales para referirse a una comunidad o grupo específico se aconseja usar la terminología que se usa en el Sistema Internacional de los Derechos Humanos como “pueblos indígenas u originarios”, “personas con discapacidad” o “personas en situación de discapacidad”, “grupos de la diversidad sexual”.

Cuando se refiera a los derechos de estos grupos procure usar genéricos colectivos, por ejemplo en vez de “los derechos del niño” puede usar: “los derechos de la niñez” o desdoblado “derechos de niños, niñas y adolescentes”.

Referirse al sexo-género, orientación sexual, edad, estado civil, situación de discapacidad, profesión, situación social, etnia, puede no ser necesario en muchas situaciones, salvo que nos estemos refiriendo a dichos grupos o colectivos, estos grupos deseen ser visibilizados o hayan sido convocados especialmente a un evento y deban ser especialmente mencionados. De no ser así refiérase en general a “personas”.

5) Uso de imágenes o gráficas.

Al referirse a algún tema, considere el uso de ilustraciones, piezas gráficas, videos e imágenes con diversas identidades de género (masculino, femenino, trans-masculino, trans-femenino, no binario, etc), distintos grupos etarios, situaciones sociales, etnias y culturas, toda vez que resulte pertinente.

Procure que cuando refiera a situaciones de poder, las mujeres no ocupen lugares secundarios en los ejemplos y en las imágenes, que exista un equilibrio en los roles que se muestran entre hombres y mujeres.

Procure comunicar sin estereotipos, por ejemplo:

- Colores: Evite utilizar exclusivamente el color rosado o morado para mujeres y azul o rojo para hombres. Los colores no tienen género.
- Tipografías: Cuando se trata de piezas gráficas enfocadas en mujeres, evite utilizar exclusivamente tipografías cursivas, similares a la caligrafía o lettering. Promueva un uso diversificado de tipografías.
- Roles de género: Por ejemplo, si el objetivo es comunicar acciones de cuidado o crianza, incorpore a hombres y mujeres, de tal manera de fomentar la corresponsabilidad, así como también distintos tipos de familias (monoparentales, biparentales, homoparentales, extendidas, entre otras).

En general al graficar a cualquier grupo o mostrar imágenes de éstos, evite estereotipos y generalizaciones, evite destacar siempre las excepciones o las situaciones de dificultad, evite contribuir a visiones negativas y que promueven la discriminación. Aun cuando los colectivos poseen características comunes, las personas son heterogéneas, tienen condiciones diferentes y viven sus vidas de modos diversos. Las representaciones



de los colectivos, deben evitar encasillarlos y disminuir su diversidad e individualidad, caracterizándolos sólo con unas profesiones u oficios, rasgos físicos uniformes, dificultades o actitudes generalizadas. Por ejemplo: evite mostrar personas mayores en actitudes pasivas o con enfermedades, mostrar personas de pueblos originarios en una ocupación única, mostrar personas solo de ciertas condiciones sociales, si el tema y contenido no refiere específicamente a aquello. Por ejemplo: si desea mostrar “personas comprando”, muestre niños, niñas, hombres, mujeres, personas de distinta edad, condición social-cultural e incluso fenotípicamente diversas.

Así, cuando se desee dar a conocer cualquier realidad, especialmente a través de imágenes, procure hacerlo del modo más amplio posible, de modo de disminuir estereotipos, muestre diversidad funcional, sexo-genérica, de profesiones, edades, etnias y culturas, estilos de vida, estados civiles, roles; tanto como la temática representada lo permita o amerite. Colaboremos en mostrar diversidad y distintas posibilidades de expresar las distintas situaciones vitales e identidades.

IX. Fuentes

Para la confección de esta guía se han considerado los aportes de los siguientes documentos:

- Castillo Sánchez, S., & Mayo, S. (2019). El lenguaje inclusivo como "norma" de empatía e identidad: reflexiones entre docentes y futuros profesores. *Literatura y lingüística*, (40), 377-391.
- Fondo de Solidaridad e Inversión Social - FOSIS (2021-12-13) Manual de comunicación no sexista: guía práctica para equipos regionales del FOSIS y ejecutores de proyectos [en línea].
- Ministerio de Educación (MINEDUC), Unidad de Equidad de Género (2017). Comuniquemos para la Igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. <https://hdl.handle.net/20.500.12365/14488>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) Recomendaciones para el uso del lenguaje en Discapacidad. Senadis.gob.cl
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (24 de agosto de 2024). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Poder Judicial, Secretaría Técnica Igualdad de Género No Discriminación (2021). Manual para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en el Poder Judicial.
- Saccucci, E. (2020). La producción de cuerpos precarios por el dispositivo de racialización. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 29(57), 39-67.

- Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), Comité de Equidad de Género. Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf
- Universitas Miguel Hernández. (2023). Guía de Recomendaciones para un Lenguaje No sexista e Inclusivo.
- Hernández, I. (2020). La invisibilización como metáfora: Una categoría de análisis para identificar el proceso de invisibilización en problemáticas sociales. Trama, Revista de ciencias sociales y humanidades, Volumen 9, (1), 100-131. <https://doi.org/10.18845/tramarcsh.v9i1.5271>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, Chile). (2021). Derechos de los pueblos indígenas: estándares internacionales, reconocimiento constitucional y experiencias comparadas. <https://www.estudiospnud.cl/informes-desarrollo/derechos-de-los-pueblos-indigenas-estandares-internacionales-reconocimiento-constitucional-y-experiencias-comparadas/>
- Voces Mayores (s.f.) Guía del buen uso del lenguaje. En <https://www.vocesmayores.cl/recursos>