



Universidad
de Concepción

Manual para la Comunicación Inclusiva y con Perspectiva de Género Universidad de Concepción

Ciudad universitaria, noviembre de 2024

Primera edición



Universidad
de Concepción

Unidad responsable

Dirección de Comunicaciones

Comité consultivo

Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual

Sello de Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Universidad de Concepción (PNUD-UdeC)

Proyecto de Fondo de Desarrollo Institucional de Género (UCO21101)

Proyecto de Innovación en Educación Superior de Género (InES de Género)

Índice

3

5

6

8

9

13

14

28

29

31

32



Presentación

El presente manual se inscribe dentro del esfuerzo institucional por avanzar en la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad de Concepción, abordando la forma en que se comunica y genera contenido para la difusión del quehacer universitario.

La sensibilidad de género implica reconocer que el lenguaje y, por consiguiente, la selección de palabras o conceptos específicos pueden afectar a otras personas. Por ello, resulta indispensable comprender que para reforzar la igualdad de género es necesario reflexionar sobre los modos en que estos se utilizan para comunicar.

En dicho marco, este manual proporciona lineamientos para que todas las personas que integran la comunidad Universidad de Concepción sean conscientes del uso del lenguaje y la manera en que este puede remarcar o perpetuar estereotipos y roles de género. Además, promueve una comunicación respetuosa, proponiendo distintas estrategias y mecanismos para el uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género que visibilice la contribución de quienes pertenecen a la comunidad universitaria de manera equitativa y no discriminatoria, y entregue mensajes que aporten a avanzar hacia la igualdad de género.



Presentación

Un manual con perspectiva de género considera esta variable a la hora de comprender los roles y desigualdades que persisten, y hace un esfuerzo por fomentar la igualdad de participación y la distribución equitativa y justa de los beneficios, sensibilidad que se logra mediante el análisis y la inclusión de género (PNUD, 2015). La comunicación juega un rol central, tanto en la visibilización como en la ponderación e inclusión adecuada de temáticas y personas, independiente de su género, condición social, étnica o económica. Asimismo, pone de manifiesto que tanto las mujeres como la comunidad LGBTIQ+ son quienes más afectadas se ven por prácticas discriminatorias y sexistas (Universidad de Chile, 2021).

Al abordar la comunicación institucional desde una perspectiva de género, se busca contribuir con acciones concretas a la erradicación de las desigualdades sociales entre hombres, mujeres y diversidades, así como promover un ambiente más equitativo y seguro para todas las personas, sin importar su género, edad, etnia, orientación sexual u otra característica.

Al mismo tiempo, este documento busca contribuir al lineamiento de equidad e inclusión del Plan Estratégico Institucional (PEI 2021-2030) de la Universidad y a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) de Igualdad de Género (5) y Reducción de las Desigualdades (10) que propone la Organización para las Naciones Unidas (ONU), reforzando el compromiso de la UdeC por aportar al desarrollo sustentable de la sociedad.

En la elaboración del manual se consideraron referencias nacionales e internacionales de documentos que abordan la comunicación sensible al género, para comparar el trabajo existente y las necesidades de la Institución. También, se recogieron sugerencias de los equipos comunicacionales a nivel de Vicerrectorías, Direcciones, Campus y Facultades piloto del Sello de Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - Universidad de Concepción (PNUD-UdeC), a fin de que el proceso fuera participativo y se nutriera de diversas miradas pertenecientes a distintas unidades universitarias.

Para lo anterior, se contó con un equipo técnico que estuvo a cargo del benchmarking, la propuesta de estructura de contenidos, la organización y ejecución de la instancia participativa, la sistematización de las sugerencias y del proceso de redacción del documento.

Dicho equipo, liderado por la Dirección de Comunicaciones, contó con la participación de la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, el Proyecto de Innovación en Educación Superior de Género (InES de Género), el Proyecto de Fondo de Desarrollo Institucional de Género (UCO21101) y el Sello PNUD-UdeC en el contexto del proceso de certificación en Igualdad de Género de la Casa de Estudios.

Finalmente, este manual se presenta como una guía de consulta destinada a beneficiar a la comunidad universitaria en todos sus niveles, proporcionando herramientas para una comunicación institucional orientada a incluir, respetar y promover la igualdad de género y la diversidad.

Contexto nacional e institucional

En Chile, progresivamente se han impulsado transformaciones para favorecer la igualdad de género en las instituciones de educación superior. Las movilizaciones estudiantiles feministas que iniciaron en mayo de 2018 expusieron una serie de problemáticas relacionadas con la desigualdad de género que afectan principalmente a las mujeres y a las diversidades sexogenéricas al interior de las universidades. La Ley N° 21.369, promulgada el 2021, exige a las instituciones de educación superior contar con dos modelos: uno de prevención y otro de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Los nuevos criterios de acreditación de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), vigentes a partir de 2023, instruyen a las universidades a una gestión que responda a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión. Además, recientemente se han promulgado leyes cuyo propósito es fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, el acoso laboral y la violencia de género en las instituciones, como es el caso de la Ley N°21.643 y de la Ley N°21.675, también conocidas como Ley Karin y Ley integral contra la violencia hacia las mujeres, respectivamente.



Contexto nacional e institucional

En un contexto en que avanzar hacia la igualdad de género es necesario y urgente, la Universidad de Concepción ha asumido el desafío de transversalizar la perspectiva de género. En 2017, se creó la Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual y, en 2019, entró en vigor el Protocolo de actuación relacionado con las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación por razón de sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

Sumado a lo anterior, el Plan Estratégico Institucional UdeC 2021-2030 establece la equidad, la inclusión y responsabilidad social como valores centrales de la gestión, e incorpora como lineamiento estratégico una comunidad comprometida con la inclusión y la equidad de género. Estos elementos se relacionan directamente con la visión institucional y constituyen directrices transversales al quehacer universitario en todas sus dimensiones: formación en todos sus niveles, investigación, vinculación con el medio y gestión.

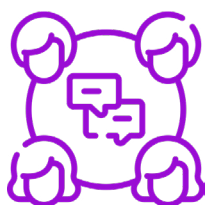
Desde 2022, la Universidad cuenta con una Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual, por medio de la que se establece un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, con miras a su erradicación.

Asimismo, con el objetivo de garantizar a la comunidad universitaria el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, la UdeC dispone de la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad. Este marco normativo no sólo regula aspectos formativos, sino que trasciende a todas las dimensiones del quehacer UdeC.

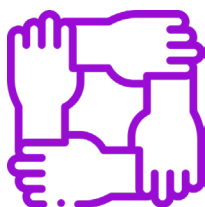
Además, la Casa de Estudios ha impulsado importantes iniciativas institucionales en materia de transversalización de género. El Proyecto InES de Género iniciado en 2022 y financiado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), está orientado a identificar y disminuir las brechas de género en los ámbitos de la Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento. El Proyecto UCO de Género, iniciado en 2021 y financiado por el Ministerio de Educación, promueve la transversalización de la perspectiva de género con miras a un proceso de certificación en esta materia, que finalmente se materializa a través del Sello de Igualdad de Género que la Universidad suscribió con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en diciembre de 2022. En esa línea, el presente manual se ha elaborado dentro de dicho proceso de certificación y en concordancia con el marco normativo institucional y nacional.

Objetivos

El objetivo principal de este manual es **promover los enfoques de inclusión y de género en las comunicaciones institucionales internas y externas, en los diferentes formatos y soportes de publicación, así como en el ejercicio periodístico de los medios universitarios** a través de los siguientes objetivos específicos:



Sensibilizar a la comunidad respecto de los modos en que la comunicación y el uso del lenguaje pueden reforzar inequidades, así como perpetuar estereotipos y roles de género.



Fomentar el uso de lenguaje y comunicación inclusivos y con perspectiva de género.



Proporcionar una guía de consulta respecto de comunicación inclusiva y con perspectiva de género.



Público objetivo

Este manual está dirigido a toda la comunidad de la Universidad de Concepción: autoridades universitarias, cuerpo académico, estudiantado, personal administrativo y, particularmente, a profesionales de las comunicaciones como periodistas, diseñadoras y diseñadores gráficos, fotógrafas y fotógrafos y creadoras y creadores de contenido audiovisual que se desempeñan en las distintas unidades de la Casa de Estudios.



Conceptos clave

Género

Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas (Corte IDH, 2017).

Sexo

Características fisiológicas y biológicas asignadas al nacer (PNUD, 2015).

Identidad de género

Corresponde a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, que puede corresponder o no con su fisiología, el sexo asignado al nacer o las expectativas sociales de dicho sexo (Unesco, 2022).

Diversidad

Es entendida como la expresión plural de las diferencias individuales, sociales y culturales, e implica aceptar el derecho de cada persona a ser distinta y, a su vez, ejercer el mismo derecho a ser diferente (Universidad de Concepción, 2022).



Conceptos clave

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; reconociendo que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por tanto, es susceptible de ser transformada (Mineduc, 2017).

Equidad de género

Se entiende como la eliminación de toda forma de violencia, discriminación y desigualdad hacia la mujer y las diversidades sexogenéricas, junto con la promoción del reconocimiento, la participación y la redistribución de la riqueza y el poder en miras de la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos (Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, Universidad de Concepción, 2022).

Igualdad de género

Busca garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos, acceso a recursos y oportunidades de todas las personas sin importar su género (Mineduc, 2017).

Perspectiva de género

Es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier acción planificada -incluida la legislación, las políticas o los programas- en todos los ámbitos y a todos los niveles. Su objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros (ONU Mujeres, 2014).



Conceptos clave

Inclusión

Hace referencia a una respuesta positiva a la diversidad entre las personas y a las diferencias individuales, pues estas representan una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, buscando la eliminación de las barreras del entorno con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades en la actividad académica y en la gestión institucional (Universidad de Concepción, 2022).

Androcentrismo

Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino (RAE, 2024).

Lenguaje androcéntrico

Uso reiterado del masculino genérico en expresiones orales o escritas, reforzando la visión androcéntrica que define lo masculino como representación global de la humanidad (InMujeres, 2007).

Lenguaje inclusivo

Conjunto de formas de expresión que busca evitar el uso de términos, expresiones o estructuras que excluyan o invisibilicen a ciertos grupos de personas, especialmente en cuanto a género, identidad, orientación sexual, raza y discapacidad (Tecnológico de Monterrey, 2022).

Lenguaje sensible al género

Se refiere al lenguaje que evita el empleo de un sesgo de sexo, identidad de género u expresión de género y que, por lo tanto, es menos probable que conlleve a estereotipos de género y de las sexualidades (ONU Mujeres, 2020).

Conceptos clave

Violencia mediática

Expresiones orales, escritas, gráficas o audiovisuales que, en cualquier soporte comunicacional, humillen y discriminen a las mujeres y diversidades. Se considera una manifestación de la violencia de género, expresando y reforzando la desigualdad entre las personas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

Violencia simbólica

Toda comunicación o difusión de mensajes, textos, sonidos o imágenes cuyo objeto sea naturalizar estereotipos o relaciones de subordinación, desigualdad o discriminación contra la mujer y diversidades que les produzcan afectación o menoscabo (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ley N°21.675, 2024).

Violencia institucional

Toda acción u omisión realizada por personas en el ejercicio de una función pública en una institución privada que busque retrasar o impedir el ejercicio de los derechos de las mujeres establecidos en la Constitución, tratados internacionales vigentes y leyes chilenas. En el caso de los órganos de la Administración del Estado, sólo se considerarán estas acciones si el órgano actuó fuera de sus competencias y causó daño por falta de servicio (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ley N°21.675, 2024).

Violencia en el trabajo

Toda acción u omisión que afecte el derecho de las mujeres a trabajar libres de violencia, ya sea por parte de la persona empleadora u otras personas del espacio laboral. Aplica a todas las trabajadoras, sin importar su tipo de contrato, incluyendo subcontratadas, temporales, practicantes, aprendices y aquellas en cargos de autoridad (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ley N°21.675, 2024).

Importante: en ningún caso el concepto de “violencia simbólica” autorizará para ejecutar acciones que supongan impedir o restringir la producción y creación literaria, artística, científica y técnica o su difusión, o menoscabar la libertad de expresión (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Ley N°21.675, 2024).

Bases para una comunicación inclusiva y con perspectiva de género

Este manual se fundamenta en un marco normativo institucional que guía las acciones de la Universidad de Concepción hacia una cultura que promueve la inclusión, la equidad de género y el respeto a la diversidad en todas sus dimensiones y niveles.

En primer lugar, se articula con el lineamiento de Inclusión y Equidad del Plan Estratégico Institucional (PEI 2021-2030), que “impulsa una cultura institucional que se distinga por la valoración de la diversidad, la eliminación de todo tipo de discriminación y la co-construcción de un espacio igualitario y libre de violencia de género” (PEI, Universidad de Concepción, 2021, p.17).

Asimismo, sigue los lineamientos comunicacionales de la Institución desde 2018 a la fecha y toma como referencia la Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual (2022), la Política Institucional de Inclusión, Atención y Valoración de la Diversidad (2022) y el Manual de Buenas Prácticas para

Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción (2020-2021). Documentos que entregan directrices para integrar los enfoques de inclusión y de género en el contexto universitario.

Adicionalmente, se consideran los elementos básicos para una comunicación inclusiva y con perspectiva de género que establece la Comisión de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) (2022, p. 69-70):

- Evitar difundir contenidos que reproduzcan la discriminación de género.
- Visibilizar el aporte de mujeres, diversidades de género y disidencias sexuales en los movimientos sociales, la política, la historia y la producción de conocimiento.

- Incorporar esta perspectiva en el análisis de indicadores, cifras y otros datos que permitan evidenciar su impacto diferenciado.
- Promover la visibilidad, opinión y participación de mujeres, diversidades de género y disidencias sexuales 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 escritura como en la producción gráfica y audiovisual.

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Además de ser un sistema de signos orales, escritos y gestuales usados para expresar y comunicar los pensamientos, el lenguaje es un medio a través del cual se entiende el mundo y se construyen realidades (Jiménez & Román, 2011).

Considerando que históricamente se han reproducido estructuras de pensamiento y de organización social androcéntricas y sexistas a través del lenguaje (Emakunde, 1998), es de suma relevancia incluir la perspectiva de género en las comunicaciones.

Dado lo anterior, mediante este manual, se entregan recomendaciones prácticas que buscan promover el uso de conceptos neutros, incluyentes y sensibles al género para las comunicaciones que se insertan dentro del contexto universitario.



Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Recomendaciones generales

Esta sección incluye alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género que se sugieren aplicar al momento de elaborar textos y/o enunciar discursos orales relativos a las acciones comunicacionales que se presentan a continuación:

- **Comunicaciones institucionales:** discursos, cartas, comunicados, declaraciones, vocerías, correos electrónicos, presentaciones, formularios, encuestas, entre otros.
- **Documentos oficiales:** memorias (financieras y académicas), normativa UdeC, planes institucionales, documentos administrativos, entre otros.
- **Ejercicio periodístico:** fuentes, noticias, planes de comunicación, libretos, entre otros.
- **Soportes de publicación:** páginas web, aplicaciones, impresos, redes sociales, entre otros.



Texto con uso de lenguaje androcentrista

AUTISMO | SEGUIR TEMA +

VIDEO | Panel de expertos cita los retos y desafíos para los padres de niños con autismo

- El 80 % de los niños autistas tiene problemas, ya sea para conseguir el sueño o para mantenerlo

Fuente: Diario Libre

En este ejemplo se subrayan cuatro sustantivos con el uso genérico del masculino en un texto periodístico: “panel de expertos”, “padres” y “niños”.

Como se detalla dentro de la noticia, el panel citado está compuesto no sólo por hombres sino también por mujeres, por lo que una forma correcta de referirse a este grupo podría ser “panel de especialistas” o “panel de expertas y expertos”.

En tanto, el término “padres” refiere a la labor de cuidado que realizan madres, padres y/o personas que cumplen esta función. Para este caso se recomienda utilizar la palabra “familia”, la que además hace referencia no sólo al modelo tradicional biparental, sino que también incluye a otros modelos como las familias monoparentales, adoptivas, homoparentales, extensas, entre otras.

De la misma manera, respecto al sustantivo “niños” una manera apropiada podría ser “niñas y niños” o, en su defecto, utilizar el término “infancias”, que es de un espectro mucho más amplio.

Se recomienda ✓

Opción inclusiva y sensible al género:

Título: *Panel de especialistas citan los retos y desafíos para familias de niñas y niños con autismo*

Bajada: *El 80% de las infancias con autismo tienen problemas, ya sea para conseguir el sueño o para mantenerlo.*

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género

Regla de la inversión

Esta técnica consiste en intercambiar los términos de género en una oración, reemplazando el masculino por el femenino y viceversa. Si al invertir los términos se genera un sentido incoherente, desigual o inapropiado, esto indica un sesgo androcéntrico o un uso excluyente del lenguaje.

Ejemplos:

Frase con uso genérico del masculino: "Los académicos asistirán a un seminario".

Inversión: "Las académicas asistirán a un seminario".

Revisión inclusiva: "El cuerpo académico asistirá a un seminario".

Sustantivos genéricos colectivos

Ejemplos: "El estudiantado", "La ciudadanía", "La comunidad", "El cuerpo docente", "La cohorte", "La delegación", etc.

Pronombres neutros

Son herramientas lingüísticas que permiten fomentar los enfoques de inclusión y de género en las conversaciones, textos y/o discursos.

Ejemplos:

"Las personas", "El personal", "La jefatura", etc.

Para sustituir el pronombre colectivo "nosotros" sin necesidad de recurrir a expresiones como "nosotros y nosotras", se puede hacer uso del morfema "-mos" unido al verbo.

Ejemplos:

"Solicitamos", "Convocamos", "Reunimos", etc.

Además, se pueden utilizar otras alternativas, como el pronombre personal de la tercera persona "se" y los pronombres impersonales "quien" y "quienes".

Ejemplos:

Masculino genérico: "Mañana estará disponible el listado de asistencia para todos los participantes".

Revisión inclusiva: "Se compartirá el listado de asistencia mañana".

Masculino genérico: "La biblioteca estará abierta para todos los que necesiten visitarla".

Revisión inclusiva: "La biblioteca está abierta para quien necesite visitarla".

Masculino genérico: "Se organizará una reunión especial para los que lideran proyectos estudiantiles".

Revisión inclusiva: "Se organizará una reunión especial para quienes lideran proyectos estudiantiles".

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género

Doble forma

Consiste en mencionar explícitamente los términos en su versión femenina y masculina para asegurar la visibilidad de ambos géneros. No obstante, su aplicación puede generar oraciones más largas o repetitivas, por lo que se recomienda alternar esta forma con otras, como el uso de términos neutros o colectivos.

Ejemplos: “secretarias y secretarios”, “trabajadoras y trabajadores”, “académicas y académicos”, “científicas y científicos”, etc.

Formas no personales del verbo

Se pueden usar formas del verbo no ligadas al género.

Ejemplos: En vez de “El solicitante debe tener en cuenta”, decir “Es necesario tener en cuenta”.

Letras y símbolos

Evitar el uso de la letra “x”, el símbolo “@” en las comunicaciones formales, puesto que dificultan la legibilidad y además no son considerados signos lingüísticos oficiales.

Por la misma razón, se sugiere acotar el uso de la barra inclinada “/”.



Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Alternativas de lenguaje sensible al género

Evitar ✕	Se recomienda ✓
Los Rectores	Las rectorías El equipo de rectorías
Los Vicerrectores	Las vicerrectorías El equipo de vicerrectorías
Los Decanos	Las decanaturas
Los Vicedecanos	Las vicedecanaturas
Los Directores	El cuerpo directivo El equipo directivo
Los estudiantes	El estudiantado La comunidad estudiantil
Los académicos	El cuerpo académico La comunidad académica
Los Funcionarios	El personal El personal académico El personal profesional El personal administrativo El personal de servicio El personal universitario
Los investigadores	El equipo de investigación El grupo de investigación

Evitar ✕	Se recomienda ✓
Los profesores	El profesorado
Los coordinadores	El equipo coordinador
Las secretarías	El personal de secretariado El secretariado
Los asistentes administrativos	El personal de asistencia administrativa
Los estudiantes, funcionarios y académicos	La comunidad universitaria
Los jefes	La jefatura Las jefaturas
Los jóvenes	La juventud Las juventudes Personas jóvenes
Los evaluadores	La comisión evaluadora

Importante: de no ser posible aplicar estas alternativas genéricas, se recomienda usar los artículos “las y los”. Ejemplos: “las Rectoras y los Rectores”, “las Decanas y los Decanos”, “las y los estudiantes”, “las académicas y los académicos”, etc.

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Alternativas de lenguaje inclusivo

Evitar ✕	Se recomienda ✓
Personas con capacidades 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 discapacidad Que presenta discapacidad
Inválido Cojo Minusválido Paralítico Lisiado Discapacitado	Persona con discapacidad física Personas con problemas de movilidad Persona con movilidad reducida
No vidente	Persona con discapacidad visual Persona con discapacidad de origen visual Persona con baja visión Persona ciega
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

Pueblos originarios y sus lenguas

(Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2023)

Evitar ✕	Se recomienda ✓
El uso de los términos “etnias” y “poblaciones”	Usar tanto “pueblos indígenas” como “pueblos originarios”, ambos escritos con minúscula inicial
Hablar de “nuestros” pueblos originarios	Hablar de “los” pueblos originarios
Usar el sustantivo “pueblo” y el nombre propio con mayúscula inicial: “Pueblo Rapa Nui”, “Pueblo Mapuche”, “Pueblo Diaguita”, etc.	Usar el sustantivo “pueblo” con minúscula inicial, antes de su nombre propio que debe ir con mayúscula inicial: “pueblo Rapa Nui”, “pueblo Mapuche”, “pueblo Diaguita”, etc.

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Recomendaciones para algunas situaciones habituales y ejemplos

En este apartado, se entregan alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género que se sugieren aplicar en algunas situaciones habituales vinculadas al contexto institucional.

Vocerías y declaraciones

A la fecha del manual, la Universidad de Concepción ha avanzado hacia un equilibrio de género en los cargos de autoridades universitarias, permitiendo vocerías institucionales balanceadas. Sin embargo, al no estar formalizado en la normativa institucional, su continuidad depende de mantener una cultura organizacional que valore la participación paritaria. Dado lo anterior, se sugiere considerar permanentemente la apertura de espacios donde se promueva la presencia de mujeres y la diversidad de personas que integran la comunidad universitaria.

Evitar ✕

Existiendo autoridades femeninas vinculadas a la temática en cuestión, se privilegia la voz masculina para emitir la declaración.

“Estamos contentos porque gracias al aporte de los estudiantes, los académicos y funcionarios de la UdeC, alcanzamos un nuevo logro para la Universidad de Concepción”.*

*Utiliza lenguaje androcentrista.

Se recomienda ✓

Una autoridad universitaria pertinente a la temática emite una declaración pública acerca de la conclusión de un proceso institucional.

“Gracias al aporte que ha realizado la comunidad universitaria hemos alcanzado un nuevo hito para la Institución”.*

“Gracias al aporte que ha realizado cada una de las personas que integran nuestra comunidad universitaria hemos alcanzado un nuevo logro para la Universidad de Concepción”.*

*Esta forma hace referencia a los distintos estamentos que son parte de la Universidad de Concepción; es decir, el estudiantado, el cuerpo académico, el personal profesional, administrativo y de servicio, autoridades universitarias y otros grupos que integran la UdeC”.

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Correos y cartas

En el saludo, evitar expresiones genéricas masculinas. Si es un correo con varios destinatarios o destinatarias, en lugar de “Estimados”, privilegiar un saludo neutral como:

- “Estimadas autoridades”
- “Estimadas jefaturas”
- “Estimado equipo directivo”
- “Estimado estudiantado”
- “Estimado personal”
- “Estimado equipo”
- “Estimadas y estimados...”

En caso de que el correo tenga sólo una persona destinataria, utilizar expresiones como:

- “Hola + nombre de la persona”
- “Buen día” o “Buenas tardes”
- “Estimada + nombre o cargo”
- “Estimado + nombre o cargo”.

En cuanto a una carta, realizar el saludo considerando el género de la persona destinataria. Se debe tener en cuenta que los cargos tienen una forma femenina, por lo que se recomienda usarla cuando corresponda.

Respecto del cuerpo y despedida de correos o cartas, privilegiar el uso de lenguaje inclusivo y sensible al género.

Evitar ✕

Estimados estudiantes,

Junto con saludar, nos dirigimos a todos ustedes para invitarlos a participar de la Ceremonia de Bienvenida para los estudiantes que se integran este año a nuestra Comunidad UdeC.

Los invitamos a reunirnos este lunes al mediodía en los pastos centrales y participar del acto que marcará el inicio de su vida universitaria en la UdeC.

Atentamente,

Firma

Se recomienda ✓

Estimada comunidad estudiantil,

Junto con saludar, nos dirigimos a ustedes para invitarles a participar de la Ceremonia de Bienvenida para las y los estudiantes que se integran este año a nuestra Universidad.

Les invitamos a reunirnos este lunes al mediodía en los pastos centrales y a participar del acto que marcará el inicio de su vida universitaria en la UdeC.

Atentamente,

Firma

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Encuestas y formularios

Aplicar alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género considerando opciones no binarias y evitando términos que refuercen estereotipos o supongan una identidad específica.

Evitar ✕

En una encuesta o formulario, el enunciado hace referencia al sexo de una persona.

Las alternativas son: hombre, mujer u otro.

Se recomienda ✓

En una encuesta o formulario, el enunciado hace referencia al género con el que se identifica la persona “Usted se identifica como”.

Las alternativas son: Mujer, Hombre, Persona no binaria, Prefiero no contestar, Otra/o

Documentos oficiales

Aplicar alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género o neutro en los textos de la normativa UdeC; es decir, en estatutos, reglamentos, decretos, políticas, resoluciones, protocolos, actas del consejo académico, entre otros. El mismo criterio se sugiere aplicar al momento de elaborar textos para las memorias financieras y académicas, planes estratégicos, planes de desarrollo, documentos administrativos, entre otros.

Evitar ✕

El uso de masculino genérico en los cargos institucionales y sustantivos colectivos.

“El Rector”, “El Vicerrector” “Los Vicerrectores”, “Los socios”, “Los decanos”, “Los vicedecanos”, “Los académicos”, “Los estudiantes”, etc.

Se recomienda ✓

La versión femenina de los cargos existentes en la Universidad, así como sustantivos colectivos neutros.

“El Rector o la Rectora”, “El Vicerrector o la Vicerrectora”, “Las vicerrectorías”, “El Decano o la Decana”, “La decanatura”, “Las decanaturas”, “El cuerpo académico”, “El estudiantado”, “La comunidad estudiantil”, etc.

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Ejercicio periodístico

- Aplicar alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género al momento de redactar textos vinculados al quehacer periodístico, tales como noticias, planes de comunicación, libretos, entre otros.
- Considerar el criterio de paridad en las fuentes. Un buen ejercicio para esto es que, entre las voces autorizadas para temas institucionales o fuentes pertinentes para la cobertura periodística del quehacer universitario y/o asistentes a una actividad, se procure el equilibrio en las voces del texto.
- Cuando se mencione a la fuente, además de su cargo, incluir ambos apellidos, tanto el paterno como el materno.
- Destacar los logros de las personas por sobre sesgos de género. El mérito de los hitos alcanzados por integrantes de la comunidad universitaria -o la Institución- es reflejo del esfuerzo y capacidades de las personas, no por características atribuidas socialmente a los géneros.
- Evitar la formulación de preguntas que refuercen estereotipos o roles de género. Especialmente cuando se realicen entrevistas a mujeres, es importante no hacer preguntas que reafirmen roles tradicionalmente asignados o destaquen aspectos de su vida personal que no se preguntarían a los hombres en situaciones similares.
- Antes de iniciar una entrevista, preguntar a la persona entrevistada “¿cómo quiere que la llamemos?” o “¿cómo quiere que la cite en el texto periodístico?”. Recordar que algunas personas hacen uso de su nombre social.

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Ejercicio periodístico

Preguntas en caso de entrevistas

Evitar ✕

Preguntas sexistas:

“¿Cómo logras balancear tu carrera y la vida familiar?”

“¿Cómo logras ser una buena madre y tener una carrera exitosa?”

“¿Es difícil para una mujer abrirse camino en una carrera tan exigente como la suya?”

“¿Qué sacrificios ha tenido que hacer como mujer para llegar a alcanzar la posición que tiene hoy?”

“¿Es difícil para ti estudiar ingeniería (u otra carrera) siendo mujer?”

Se recomienda ✓

Preguntas pertinentes:

“¿Qué desafíos específicos enfrentó en su investigación y cómo los superó?”

“¿Cómo ha evolucionado su enfoque docente o de investigación a lo largo de los años?”

“¿Qué habilidades ha desarrollado durante su tiempo en la Universidad y cómo le han ayudado a crecer académicamente?”

“¿Ha experimentado brechas de género a lo largo de su carrera? Identifique algunas”

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Ejercicio periodístico

Títulos de noticias

Evitar ✕

“Estudiantes y académicos del Campus Los Ángeles destacan en conferencia sobre cambio climático “

“Académicos de la Facultad participan exitosamente en encuentro sobre energías renovables”

“Definen que cursos complementarios incorporarán reconocimiento de créditos para alumnos “

“Alumnos de la Facultad complementan su formación con pasantía en el extranjero”

“VRID entrega fondos para potenciar el desarrollo de investigadores jóvenes”

“Investigadores de la UdeC participan en descubrimiento astronómico”

Se recomienda ✓

“Delegación académica y estudiantil del Campus Los Ángeles destaca en conferencia sobre cambio climático”

“Cuerpo académico participa exitosamente en encuentro sobre energías renovables”

“Definen que cursos complementarios incorporarán reconocimiento de créditos para estudiantes”

“Estudiantes de la Facultad complementan su formación con pasantía en el extranjero”

“VRID entrega fondos para potenciar el desarrollo de investigadoras e investigadores jóvenes”

“Equipo de investigación UdeC participa en descubrimiento astronómico”

Lineamientos para la comunicación oral y escrita

Sitios web y aplicaciones digitales

- Usar alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género al momento de elaborar textos para sitios web y aplicaciones.
- Integrar herramientas de accesibilidad para el sitio web, permitiendo que personas con discapacidad visual puedan modificar el tamaño de la fuente, modificar el contraste del sitio web u otras modificaciones que faciliten la experiencia de cada persona usuaria.
- Usar tipografías San Serif, como Poppins o Roboto, para aumentar la legibilidad del texto.
- Diseñar los sitios web con respuesta responsiva, de tal manera que la experiencia de las personas usuarias sea satisfactoria independiente del dispositivo de consulta utilizado.

Redes sociales

- Usar textos breves y concisos para describir las imágenes que se publiquen en redes como Instagram, Facebook, X o YouTube. Cuando la plataforma lo permita, utilizar las herramientas de texto descriptivo o alternativo para imágenes.
- Usar alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género para los textos en redes sociales, tanto en las bajadas o copys, como en las gráficas y videos. Lo anterior es particularmente complejo por las limitaciones de extensión de texto en algunas plataformas o en los enganches o títulos utilizados en gráficas. Frente a esta dificultad, es importante recurrir a las formas neutras. De esta manera se puede cumplir con ambos criterios.
- Utilizar las herramientas de subtitulado para video que ofrecen las plataformas de manera eficiente; siempre revisando que estos sean generados correctamente para evitar errores de lectura y comprensión entre las personas.

Lineamientos para la organización de eventos institucionales

Los enfoques de inclusión y de género son aspectos que también se sugieren contemplar en la organización de eventos que se realizan en la Universidad.

Dentro de esta categoría se consideran eventos institucionales charlas, conversatorios, talleres, encuentros, webinars, seminarios, congresos, paneles, ceremonias, entre otros.

- Promover la paridad o el balance de género en la participación de panelistas, ponentes, conductoras o conductores, facilitadoras o facilitadores, etc.
- Utilizar lenguaje inclusivo y sensible al género en todos los aspectos de comunicación del evento (afiches, invitaciones, programas, libretos, etc.).
- Considerar los temas a tratar desde una perspectiva inclusiva y sensible al género, evitando enfoques sesgados.
- Durante las sesiones de preguntas y respuestas, fomentar la participación equitativa de personas, evitando que un género en particular domine la conversación.
- De ser posible, incluir durante la actividad una persona intérprete en lengua de señas.

Importante: en caso de que una o un integrante de la comunidad universitaria participe en algún evento de este tipo representando a la Universidad en otro lugar, se aconseja aplicar las alternativas de lenguaje inclusivo y sensible al género en su discurso oral.



Recomendaciones para el uso de representaciones gráficas y audiovisuales

Las representaciones gráficas y audiovisuales son vías de comunicación capaces de perpetuar o erradicar estereotipos sociales, físicos, de género, entre otros. Por lo tanto, se sugiere integrar los enfoques de inclusión y de género en el ejercicio gráfico y audiovisual que se realiza en la Institución.

Incluir estos enfoques significa tener en cuenta cuáles son las lecturas, los usos e impactos posibles de las piezas gráficas y audiovisuales que se elaboran y difunden posteriormente en los distintos medios de comunicación institucional.



Recomendaciones para el uso de representaciones gráficas y audiovisuales

Imágenes

- En la medida de lo posible, velar porque exista equilibrio de género en las personas que aparezcan en la composición de la imagen.
- Evitar reforzar estereotipos que se le han asignado históricamente a cada género en las imágenes.
- Visibilizar a mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas y a hombres en aquellas menos comunes.
- Mostrar la diversidad de personas en cuanto a cuerpos, expresiones de género, pueblos originarios, entre otras características.

Representaciones gráficas

- Procurar el equilibrio de género en la composición de piezas gráficas, tanto en la creación de ilustraciones como en la selección de imágenes.
- Usar lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en los mensajes o textos de las piezas gráficas.
- Evitar el uso de colores vinculados a un género en particular.
- Respecto a legibilidad, utilizar para títulos la tipografía Poppins de mínimo 14pts. y para párrafos Roboto, Open Sans y/o Lato de mínimo 12 pts. Si el formato de la pieza gráfica es digital, se permite flexibilidad gracias a las opciones de ajuste de tamaño de texto y zoom de cada plataforma.
- En cuanto a la paleta de colores, usar el ratio mínimo de contraste: 3.0 para textos desde 14pts. negrita y 18pts. regular, y 4.5 para textos de menor tamaño. Además, evitar combinaciones de colores que generen vibración de bordes, como rojo/verde, naranja/verde, celeste/naranja, entre otros (W3C, 2008).

Representaciones audiovisuales

- Promover el balance de género en las fuentes o testimonios de la pieza audiovisual.
- Usar lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en los guiones de las piezas audiovisuales.
- Evitar la representación estereotipada de los géneros en cuanto a apariencia, comportamiento y roles.
- Seleccionar personajes que representen la diversidad de personas que integran la comunidad universitaria.
- Incluir subtítulos en las piezas audiovisuales con colores de alto contraste, por ejemplo, blanco o amarillo y con tipografía sin serifa (San Serif). También, se sugiere usar una franja de color oscuro detrás de las palabras para una mejor legibilidad.

Consideraciones finales

Este manual entiende que el lenguaje es un fenómeno dinámico que se adecúa con el pasar del tiempo, respondiendo a los cambios sociales que experimenta el entorno.

Por lo anterior, el presente manual deberá ser revisado en el futuro para incorporar, de ser necesario, nuevas formas de referirse a las materias que se tratan en este documento.

No obstante, lo que no deberá ser modificado es el interés por incorporar la inclusión y perspectiva de género en la comunicación institucional, así como la promoción del respeto hacia la diversidad de personas que integran la comunidad universitaria.



Referencias

Comisión de Igualdad de Género, Consejo de Rectoras y Rectores de Universidades Chilenas (CRUCH). (2022). Modelo caleidoscopio: una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2017). Opinión consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, solicitada por la República de Costa Rica- Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.

Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, Universidad de Concepción. (2020). Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción 2020 - 2021.

Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual, Universidad de Concepción. (2022). Política Institucional de Equidad de Género y Diversidad Sexual. Universidad de Concepción.

Dirección de Género, Universidad de Chile. (2021). Orientaciones y manual para ejercicio informativo con perspectiva de género.

Emakunde Instituto Vasco De La Mujer (1998). El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2007). Glosario de Género. Alfonso Esparza Oteo 119 Colonia Guadalupe Inn C.P. 01020.

Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2007). Glosario de Género. Alfonso Esparza Oteo 119 Colonia Guadalupe Inn C.P. 01020.

Jiménez M. & Román M. (2011). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario. Revista de Investigación en Educación, n° 9 (2). 2011, pp. 174-183.

Ministerio de Educación. (2017). Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de Equidad de Género.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2024). Ley N° 21.675: “Ley Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”.

Ministerio de las Artes, las Culturas y el Patrimonio. (2023). Recomendaciones para nombrar y escribir sobre Pueblos indígenas y tribal afrodescendiente chileno.

ONU Mujeres. (2020). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo y sensible al género.

ONU Mujeres Guatemala. (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores.

Referencias

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). Guía de herramienta en sensibilidad de género para las comunicaciones nacionales.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). Guía para la transversalización de la Perspectiva de Género en Programas y Proyectos de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Real Academia Española (RAE). (2024). Definición de androcentrismo.

Tecnológico de Monterrey. (2022). Guía para el uso de lenguaje incluyente y no sexista.

Unesco. (2022). Glosario: comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352.

Universidad de Concepción. (2021). Plan Estratégico Institucional.

Universidad de Concepción. (2022). Política Institucional de inclusión, atención y valoración de la diversidad.

World Wide Web Consortium (W3C). (2008). Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0.



Universidad
de Concepción

Manual para la Comunicación Inclusiva y con Perspectiva de Género

Universidad de Concepción

Ciudad universitaria, noviembre de 2024

Primera edición