

# GUÍA PARA EL USO LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Dirigido a la comunidad **UBO**



OFICINA DE  
**INCLUSIÓN,  
EQUIDAD Y  
SUSTENTABILIDAD**  
UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS



## Edición

Revisión: Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad  
Diseño: Dirección General de Comunicaciones y Extensión  
Edición 2021. Santiago de Chile.

# ÍNDICE

<b>Presentación</b>	5
<b>La importancia del lenguaje inclusivo</b>	6
El lenguaje y la construcción social de la realidad	6
Socialización y estereotipos de género	6
Sexismo y Género	6
Estereotipos de género	7
¿Por qué emplear el lenguaje masculino genérico no es inclusivo ni neutro?	7
Androcentrismo	7
La Real Academia Española	7
<b>¿Cómo la Universidad Bernardo O´Higgins contribuirá a este cambio cultural?</b>	7
Recomendaciones para el lenguaje inclusivo y no sexista	10
Terminología apropiada para referirse a personas con discapacidad	14
<b>Referencias y recursos para la autoformación virtual</b>	16

## Presentación

Uno de los principales objetivos de la Universidad Bernardo O'Higgins y que se encuentra inserto en sus pilares estratégicos es el compromiso con la educación de calidad. Esta tarea ha requerido esfuerzos institucionales que le han permitido avanzar en materia de inclusión, otorgando igualdad de oportunidades para el desarrollo integral de nuestra comunidad.

Con la creación de la Oficina de Inclusión, Equidad y Sustentabilidad y la socialización de la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión se materializan diferentes iniciativas, entre ellas la implementación de un sistema de gestión, radicado en la Norma NCH3262 sobre Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar, laboral y personal, promoviendo el uso creciente del lenguaje inclusivo a través de acciones movilizadoras para la generación de entornos equitativos e igualitarios, libre de sesgos, no discriminación y estereotipos de género.

En este escenario la **Guía Para el Uso de un Lenguaje Inclusivo y No Sexista** ha sido elaborada para orientar el cambio cultural a un lenguaje no discriminatorio en las personas que forman parte de la Universidad Bernardo O'Higgins. Definiendo recomendaciones prácticas para el uso del lenguaje en el contexto universitario, con el propósito de comunicar y comunicarnos a través de la sustitución del genérico universal masculino, las alternativas para mantener la concordancia entre elementos de la frase y el uso de la terminología apropiada para referirse a personas con discapacidad.

Este insumo puede ser utilizado ya sea con fines administrativos, de difusión, académicos o de investigación, participando de la co-construcción de una comunidad UBO que abrace la diferencia y promueva el trato igualitario, siendo conscientes de la importancia que tiene el lenguaje en la construcción de la realidad.

Para la realización de este documento, han sido utilizados como marco de referencia "[Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo](#)" del Ministerio de Educación en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la "[Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje en Discapacidad](#)", emitida por el Servicio Nacional de Discapacidad.

## La importancia del lenguaje inclusivo

Dar cumplimiento al compromiso de la educación inclusiva presenta distintos desafíos, uno de ellos es encontrar un lenguaje que no sea discriminatorio y que a su vez entregue espacio a la diferencia. Este es un paso esencial en pos de la creación de un sistema educativo inclusivo (ONU MUJERES, 2017). Lo anterior requiere de diversos esfuerzos porque nos obliga a cuestionar la manera en que hemos transmitido mensajes desde una perspectiva no inclusiva, reproduciendo sesgos de género e invisibilizando la heterogeneidad de personas que pertenecen a la comunidad universitaria. Para esto, es importante tomar conciencia de lo que transmiten las palabras y reconocer cuando reproducimos desigualdades, discriminación y estereotipos. Este es un proceso de aprendizaje permanente que nos ayudará a promover una comunidad más inclusiva, que reconozca la diversidad.

## El lenguaje y la construcción social de la realidad

A través del lenguaje generamos realidad, accedemos a ella y la co-construimos. En cada conversación o intercambio de actitudes nos traspasamos representaciones de lo que entendemos por realidad. A este conjunto de experiencias que está tan arraigada en la manera en que vivimos el día a día se le ha llamado socialización (Berger y Luckmann, 1993).

Los procesos de socialización, a través del lenguaje, nos permiten adquirir valores, normas, creencias y comportamientos que primero son traspasados por quienes estuvieron a cargo de nuestra crianza desde el momento en que nacemos y luego por las experiencias que tenemos en distintos ámbitos de nuestras vidas con las instituciones educacionales, políticas, medios de comunicación, publicidad y en el desarrollo de las relaciones interpersonales.

En conjunto, todas estas experiencias nos permiten hablar del sentido común y nos enseñan a cómo comportarnos de acuerdo a marcos normativos de lo que pensamos que es lo correcto o lo adecuado para la sociedad en que vivimos. Investigaciones en el campo de la psicología social y educacional señalan que los estereotipos y las actitudes nos permiten adaptarnos a los contextos sociales y actúan siendo estructuradores y organizadores de la realidad, es decir, nos permiten adelantarnos a las situaciones y comportarnos a partir de lo que esperamos de ellas y eso nos entrega confianza y seguridad (Colás y Villaciervos, 2007).

## Socialización y estereotipos de género

La socialización de género es el proceso mediante el cual adquirimos normas, valores y comportamientos respecto de lo femenino y lo masculino. Es así que, por medio de las experiencias de socialización de género, hemos aprendido los roles y estereotipos que tienen mujeres y hombres, también nos relacionamos con otras personas a partir de ellos y atribuimos distintas funciones a cada persona.

## Sexismo y Género

A través del lenguaje hemos reproducido una ideología en que mujeres y hombres se han definido por su sexo, es decir, por las características biológicas que distinguen a la hembra del macho y a partir de ellas se atribuyen roles sociales que han provocado el trato desigual entre mujeres y hombres. El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado y discriminatorio de las personas por su sexo biológico.

En cambio, el concepto de género lo utilizamos para expresar roles y la condición de hombres y mujeres que resultan de una construcción social y cultural por medio de la cual se ha definido la división del trabajo, el ejercicio del poder y se han atribuido características morales, psicológicas y afectivas (Lamas, 2000).

## Estereotipos de género

Los estereotipos de género corresponden a un conjunto de características o imágenes simplificadas que permiten caer en generalizaciones sobre lo que es femenino y masculino. Además, su uso puede provocar interpretaciones distorsionadas y sesgadas, limitando la autonomía de las personas para decidir sobre sus propias vidas.

En el caso de los estereotipos masculinos destacan las siguientes características que consideran al hombre: insensible, fuerte, proveedor, dominante, productor y orientado a la competencia. En cambio, los estereotipos femeninos radican en la concepción de una mujer dulce, sumisa, reproductiva, seductora, abnegada, frágil y pasiva.

De esta manera los procesos de socialización han transformado, históricamente, a las mujeres en un grupo subordinado porque los roles que se les atribuyen a ellas se sostienen sobre un conjunto de representaciones que las dejan en desventajas respecto de los varones, lo que ha provocado un trato desigual en el mundo del trabajo y la vida pública. Es así como utilizamos estereotipos y actitudes en la manera en cómo interpretamos lo que nos ocurre en el día a día. Asimismo, encasillamos a las personas de acuerdo a características globales y muchas veces no reconocemos de manera espontánea lo que diferencia a una persona de la otra.

### ¿Por qué emplear el lenguaje masculino genérico no es inclusivo ni neutro?

#### Androcentrismo

Una práctica común es recomendar el empleo del masculino genérico para referirse a las mujeres y a los hombres. Por ejemplo: los colaboradores (para las colaboradoras y los colaboradores) o los profesores (para las profesoras y los profesores). Sin embargo, investigaciones en el área de la psicolingüística (Sato, Gyat & Gabriel, 2016), han demostrado que cuando utilizamos el masculino pensando en modo genérico o neutro lo interpretamos y asociamos al masculino, es decir, al hombre y no a un grupo mixto. Por lo tanto, el uso del genérico masculino no es neutro y este tipo de fenómenos se explica por el *androcentrismo*.

El androcentrismo citando a la Real Academia Española, se define como la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. Asimismo, se entiende como una práctica, consciente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. El término fue introducido en el año 1911 por Charlotte Perkins Gilman.

#### La Real Academia Española

El mundo, la sociedad y la cultura se van transformando en el tiempo y todas las personas protagonizamos estos cambios al utilizar el lenguaje para comunicarnos. Asimismo, las instituciones también los van incorporando, no por nada la Real Academia de la Lengua Española el año 2020 incorporó 2.557 novedades y publicó el Informe sobre el Lenguaje Inclusivo y Cuestiones Conexas (2021) para dar cuenta de los esfuerzos que están realizando para avanzar en la feminización del lenguaje y eliminar el machismo. En este, reconoce que se encuentra en un proceso de renovación, lenta pero irreversible, en el que la mujer asumirá cuantitativa y cualitativamente un papel más relevante. Además, a lo largo de los años ha realizado numerosos esfuerzos por limpiar residuos machistas o de connotaciones misóginas que se acumularon en periodos anteriores.

### ¿Cómo la Universidad Bernardo O'Higgins contribuirá a este cambio cultural?

A continuación, encontrará orientaciones para transitar a un lenguaje inclusivo y no sexista en el contexto universitario, las cuales pueden ser utilizadas en la elaboración de todo tipo de material y actividades orales que se realicen tanto, en el contexto de la comunidad educativa como en la vida cotidiana.

**¡No olvidar que en todos los casos es central elaborar textos claros y comprensibles!**

## Sugerencias en términos generales:

- 1.No referirse a las personas de manera que impliquen tratos de cortesía innecesarios, relaciones de dependencia, de subordinación o que aludan al estado civil.
- 2.Siempre que sea necesario, utilizar denominaciones de cargos, profesiones y títulos en femenino.
- 3.Los documentos institucionales deben dirigirse a la comunidad universitaria con fórmulas que nombren específicamente tanto a hombres como a mujeres cuando se conoce su sexo.
- 4.Cuando se desconoce el sexo de la persona que recibirá el mensaje utilizar fórmulas que engloben a hombres y mujeres, para evitar el uso del masculino genérico.
- 5.Utilice determinantes sin marca de género.
- 6.Evite el uso del “@” porque no es lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable, por lo tanto, su uso no es recomendable.
- 7.Evite el uso de la barra inclinada “/” porque en el texto resulta poco legible. Solo se recomienda utilizarla en formularios, solicitudes o cualquier otro documento con espacio reducido.
- 8.Respete la diversidad sexual de las personas, tanto en su orientación como en su identidad de género.

## Para el uso de representaciones gráficas:

- Busque siempre mantener un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.
- Cada vez que sea posible, utilice gráficas que muestren a personas de ambos sexos desarrollando todo tipo de actividad.
- Debe brindarse especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes, tratándose que exista equilibrio entre mujeres y hombres.
- Genere un equilibrio, en el tamaño de las imágenes de mujeres y hombres.
- Siempre utilice gráficas que permitan dar cuenta de la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.

# Recomendaciones para el lenguaje inclusivo y no sexista

## Para referirse al género humano

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
En sus orígenes el hombre	En el origen de la especie humana
Todos los hombres son iguales ante la ley	Todas las personas son iguales ante la ley
A lo largo de la historia del hombre	A lo largo de la historia de la humanidad

## Para referirnos a los cargos o puestos de trabajo de la comunidad UBO de manera genérica.

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Los decanos	<b>Plural:</b> Las decanas y los decanos <b>Singular:</b> La decana, Sra. y el decano, Sr.
Los profesores	<b>Plural:</b> El profesorado El personal docente <b>Singular:</b> La profesora El profesor
Los colaboradores	El personal colaborador El personal de la gestión administrativa El personal docente Las personas de la UBO Las personas colaboradoras de la UBO
Los vicerrectores	Las vicerrectorías El equipo de vicerrectorías
Los jefes	Las jefaturas Las jefas y los jefes
Las secretarías	<b>Plural:</b> Las secretarías El equipo secretarial <b>Singular:</b> El secretario, Sr. La secretaria, Sra.
Los alumnos / Los estudiantes	El estudiantado La comunidad estudiantil Los y las estudiantes

**Para referirnos al personal académico y a su jerarquización.**

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
La académico	La académica, el académico
El doctor	La doctora, el doctor
La licenciado	La licenciada, el licenciado
El profesor titular	La profesora titular, el profesor titular
El profesor asociado	La profesora asociada, el profesor asociado
El profesor ayudante	La profesora ayudante, el profesor ayudante
El investigador	La investigadora, el investigador

**Para referirnos a denominaciones de cargo en la comunidad UBO.**

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Administrativo	La administrativa, el administrativo
Analista	La analista, el analista
Asesor	La asesora, el asesor
Asistente	La asistente, el asistente
Asistente ejecutivo	La asistente ejecutiva, el asistente ejecutivo
Curriculista	La curriculista, el curriculista
Coordinador de carrera	La coordinadora de carrera, el coordinador de carrera.
Decano	La Decana, el Decano
Director	La directora, el director
Diseñador	La diseñadora, el diseñador
Ejecutivo	La ejecutiva, el ejecutivo
Encargado de estudios	Encargada de estudios, encargado de estudios
Jefe	La jefa, el jefe
Practicante	La practicante, el practicante
Subdirector	Subdirectora, Subdirector
Rector	La Rectora, el Rector

**Para mensajes dirigidos a grupos de personas y que engloban ambos sexos.**

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
El reglamento de pregrado debe ser cumplido por los profesores	El reglamento de pregrado debe ser cumplido por el equipo docente.
Todos los estudiantes deben dar cumplimiento a la normativa	El estamento estudiantil debe dar cumplimiento a la normativa
A nuestros colaboradores les informamos que se retoman los viernes de jeans day...	Al personal administrativo y académico de la Universidad Bernardo O'Higgins, le informamos que se retoman los viernes de jeans day...
A todos los colaboradores, la vicerrectoría tiene el agrado de invitarlos...	A las colaboradoras y los colaboradores UBO la vicerrectoría tiene el agrado de invitarles...

**Para evitar otros masculinos genéricos**

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Todos los integrantes del claustro académico deben firmar el acta	Cada integrante del claustro académico debe firmar el acta
Se fomenta la asociatividad entre los investigadores...	Se fomenta la asociatividad entre las personas que realizan investigación...
	Se fomenta la asociatividad entre quienes realizan investigación... Se fomenta la asociatividad entre el equipo de investigación... Se fomenta la asociatividad entre investigadoras e investigadores...
Los que cumplan los requisitos de postulación deben presentar la documentación en secretaría	Quienes cumplan los requisitos de postulación deben presentar la documentación en secretaría
Pocos estudiantes acceden a los cupos de movilidad internacional	La menor parte del estudiantado accede a los cupos de movilidad internacional. Un reducido grupo estudiantil accede a los cupos de movilidad internacional.
Más de la mitad de los egresados fueron beneficiados	Más de la mitad de las personas que egresaron de la universidad, fueron beneficiadas
¿Cuántos estudiantes asistieron a clases?	¿Cuántas personas que estudian asistieron a clases?

Para preguntar por el género en los formularios, encuestas o cuestionarios

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Femenino</li> <li>● Masculino</li> </ul>	Femenino Masculino Otro / Especificar (opcional)

Para preguntar por el sexo en los formularios, encuestas o cuestionarios

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mujer</li> <li>● Hombre</li> </ul>	Mujer Hombre Otro / Especificar (opcional)

# Terminología apropiada para referirse a personas con discapacidad

Uso incorrecto	Uso correcto
Lenguaje de Señas	Lengua de Señas
Sufre discapacidad Padece discapacidad Es víctima de una discapacidad Está afectado por una discapacidad	Que vive en situación de discapacidad Que se encuentra en situación de discapacidad
Postrado	Persona en situación de dependencia
Relegado a una silla de ruedas Confinado a una silla de ruedas	Persona usuaria de silla de ruedas Persona que se traslada en silla de ruedas
Discapacitado Deficiente Enfermito Incapacitado Personas diferentes Personas con capacidades diferentes Personas con necesidades especiales	Persona en situación de discapacidad Persona con discapacidad
Lisiado Minusválido Inválido Paralítico Mutilado Cojo Tullido	Persona en situación de discapacidad de origen físico Persona con discapacidad física
Mongolito Mongólico Retardado Retardado mental Retrasado mental	Persona en situación de discapacidad de origen intelectual Persona con discapacidad intelectual
Demente Loco Trastornado Esquizofrénico Maníaco, Depresivo o Bipolar	Persona en situación de discapacidad psiquiátrica Persona con discapacidad psíquica Persona con discapacidad psiquiátrica

Invidente El "ciego" No vidente	Persona ciega Persona en situación de discapacidad de origen visual Persona con baja visión Persona con discapacidad visual
Corto de vista Sordito El "sordo" Sordomudo	Persona sorda Persona en situación de discapacidad de origen auditivo
Defecto de nacimiento	Persona con discapacidad auditiva Situación de discapacidad congénita

## Referencias y recursos para la autoformación virtual

Incorporar el lenguaje no sexista a nuestras vidas es una tarea constante que implica ajustar las formas de escritura y habla que usualmente utilizamos. En el listado siguiente encontrará recursos de apoyo que se utilizaron para escribir este manual y son de gran ayuda para el uso de lenguaje no sexista, pueden ser empleados en contextos educativos, de divulgación de contenidos y también en la vida cotidiana.

Colás, Pilar y Villaciervos, Patricia (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de investigación Educativa*. <https://revistas.um.es/rie/article/view/96421/92631>

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

Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas [https://www.rae.es/sites/default/files/Informe\\_lenguaje\\_inclusivo.pdf](https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf)

Instituto Andaluz de la Mujer (s.f) *Decálogo del uso de lenguaje no sexista*. Unión Europea. <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/LNS/introduccion.html>

Lamas, Marta (2000) Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Revista Cuicuilco*, 7(18). <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>

Naciones Unidas. (s.f.). *Lenguaje inclusivo en cuanto al género*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/index.shtml>

Naciones Unidas. (2019). *Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto a género*. [https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero\\_v2.pdf](https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/assets/pdf/Lista%20de%20verificaci%C3%B3n%20para%20el%20uso%20del%20espa%C3%B1ol%20inclusivo%20en%20cuanto%20al%20g%C3%A9nero_v2.pdf)

Sato, Sayaka; Gygax, Pascal & Gabriel, Ute (2016). *Gauging the Impact of Gender Grammaticization in Different Languages: Application of a Linguistic-Visual Paradigm*. *Frontiers in Psychology Journal*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00140>

ONU Mujeres. (2017). *Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores y comunicadoras*. [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

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





OFICINA DE  
**INCLUSIÓN,  
EQUIDAD Y  
SUSTENTABILIDAD**  
UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS