



GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Dirigida a la comunidad UBO

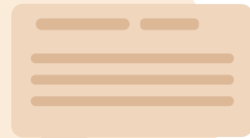




Escanea para descargar este documento.

EDICIÓN

Revisión: Dirección de Sostenibilidad,
Equipo InEs Género
Diseño: Sección de Comunicaciones
Reedición 2026. Santiago de Chile.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	8
2. PRINCIPIOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UBO	10
Marco institucional del lenguaje inclusivo: compromiso con la equidad	11
Vinculación con el Sistema de Gestión SGIGC	11
Alineación con el sello institucional de la UBO	12
3. EJERCICIO COMUNICACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO	14
La importancia del lenguaje inclusivo	15
Hacia una comunicación transformadora	16
4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN	18
5. PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO (FAQ UBO)	24
6. RECOMENDACIONES USO LENGUAJE INCLUSIVO PARA LA UBO	28
7. TERMINOLOGÍA APROPIADA PARA REFERIRSE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	34
8. GLOSARIO DE TÉRMINOS	36
9. ANEXO: TABLA DE BUENAS PRÁCTICAS DE LENGUAJE INCLUSIVO	40
10. BIBLIOGRAFÍA	42



PRESENTACIÓN

Uno de los pilares estratégicos de la Universidad Bernardo O'Higgins es su compromiso con una educación de calidad, equitativa e inclusiva. Esta misión ha impulsado importantes avances institucionales en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y desarrollo integral para todas las personas que conforman nuestra comunidad universitaria.

La creación de la Oficina de Inclusión, Género y Diversidad, en articulación con la Dirección de Sostenibilidad, y la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGC) bajo la Norma Chilena NCh3262:2021, marcan hitos clave en esta transformación cultural. A ello se suma la consolidación de una política institucional de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión, así como diversas acciones formativas, normativas y comunicacionales que promueven entornos libres de sesgos, discriminación y estereotipos. Junto con ello, la adjudicación y realización del proyecto InES Género y su ejecución en tres años (2023-2025) en los que se generaron diferentes productos de sensibilización y formación en materia de investigación con perspectiva de género.

En este contexto, la Guía Para el Uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista se presenta como una herramienta orientadora y práctica para fortalecer el compromiso institucional con la equidad comunicacional. Su propósito es promover un lenguaje respetuoso, representativo y libre de exclusiones, alineado con las nuevas normativas legales — como la Ley 21.369 sobre acoso y discriminación en Educación Superior o la Ley 21.643 sobre violencia en el trabajo— y con los estándares nacionales e internacionales en materia de igualdad de género, discapacidad, diversidad y derechos humanos.

La presente versión incorpora avances recientes, incluyendo las recomendaciones del Manual de ONU Mujeres (2023) sobre lenguaje con perspectiva de género, las actualizaciones de la RAE (2022-2024) respecto al uso del desdoblamiento y fórmulas no marcadas, así como las guías 2024 del MINEDUC en lenguaje inclusivo.

Esta guía está dirigida a toda la comunidad UBO, y puede ser utilizada en contextos administrativos, académicos, investigativos y de difusión. Su aplicación busca favorecer la co-construcción de una Universidad más consciente, plural y comprometida con la transformación social desde la comunicación cotidiana. Usar lenguaje inclusivo no es solo una elección lingüística, es una decisión ética y política que contribuye activamente a la equidad.

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La necesidad de fortalecer el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad Bernardo O'Higgins se enmarca en un nuevo escenario institucional y legal, nacional e internacional. Desde la publicación de la guía anterior, han entrado en vigencia diversas normativas, lineamientos técnicos y reformas que reafirman el compromiso con una comunicación equitativa, inclusiva y respetuosa de la diversidad. Entre las más relevantes, destacan:

- **Ley 21.643 sobre violencia en el trabajo (2024)**, que modifica el Código del Trabajo para incorporar medidas preventivas frente al acoso laboral, sexual y otras formas de violencia, con especial énfasis en las relaciones laborales respetuosas. Esta ley obliga a instituciones públicas y privadas a fortalecer entornos laborales seguros, lo cual incluye el lenguaje utilizado en espacios de interacción formal.
- **Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en Educación Superior**, que establece obligaciones específicas para instituciones como la UBO, entre ellas, implementar políticas que garanticen ambientes seguros y libres de violencia, y que visibilicen todas las identidades. Esta ley refuerza el deber de utilizar un lenguaje acorde con la dignidad de todas las personas.
- **Manual de comunicación con perspectiva de género de ONU Mujeres (2023)**, el cual ofrece un marco actualizado para medios, organizaciones y universidades. Este manual propone evitar estereotipos, descripciones sexistas y promover fórmulas que incluyan la diversidad de identidades sin recurrir a representaciones binarias.
- **Actualizaciones de la Real Academia Española (RAE) 2022–2024**, que si bien continúan desaconsejando el desdoblamiento innecesario (e.g. “los y las estudiantes”), han abierto el debate a formas inclusivas, como el uso de fórmulas no marcadas en género (“el estudiantado”, “la comunidad académica”) y reconocen la evolución del lenguaje en su uso social y político.
- **Guías del Ministerio de Educación (MINEDUC, 2024)**, orientadas a los sistemas educativos en todos sus niveles, promueven un lenguaje inclusivo y respetuoso de la diversidad sexo-genérica, señalando la importancia del tratamiento no sexista en documentos oficiales, salas de clases, medios institucionales y evaluaciones.
- **Norma Chilena NCh3262:2021** sobre Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, que la UBO se encuentra implementando a través del SGIGC (Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación). Esta norma actualizada destaca la importancia de incorporar lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, como parte de un enfoque sistémico de igualdad de género, diversidad e inclusión. Vincular explícitamente la guía al SGIGC permite dar mayor coherencia a los esfuerzos institucionales.
- **La Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI** busca remover barreras estructurales que dificultan la participación plena de mujeres en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Promueve sistemas inclusivos y libres de violencia, reconociendo la diversidad como motor de calidad e impacto. Su plan de acción “50/50 para el 2030” busca alcanzar igualdad efectiva en una década. Se basa en principios de justicia, sostenibilidad, y calidad del conocimiento. Es impulsada por el Ministerio de Ciencia con apoyo de otros organismos del Estado.

Estas normativas, junto con estándares internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5, 10 y 16), permiten actualizar esta guía con criterios más amplios y sólidos. En este nuevo contexto, se refuerza que el lenguaje inclusivo y no sexista no es una tendencia, sino una práctica profesional, ética y normativa que responde a los compromisos de la Universidad en materia de Derechos Humanos, diversidad e inclusión.

2.

**PRINCIPIOS DEL
LENGUAJE INCLUSIVO
EN LA UBO**

En la Universidad Bernardo O'Higgins, el compromiso con la equidad de género, la inclusión y la no discriminación se expresa no solo en políticas institucionales, sino también en la forma en que comunicamos. El lenguaje, como herramienta social y cultural, tiene el poder de visibilizar o excluir, de reforzar estereotipos o de contribuir a su transformación.

Por esta razón, establecer principios claros para el uso del lenguaje inclusivo resulta fundamental en la consolidación de una cultura universitaria respetuosa de la diversidad. Esta guía se enmarca en los lineamientos de la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión, se articula con el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC), y dialoga con los valores que configuran el sello institucional de la UBO.

Marco institucional del lenguaje inclusivo: compromiso con la equidad

Su adopción responde al compromiso con una educación de calidad, inclusiva y libre de discriminación, según lo establecido en la Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión y operativizado mediante el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC). El uso de lenguaje inclusivo constituye una acción concreta para prevenir estereotipos de género y promover representaciones equitativas en todos los espacios de comunicación. Desde la alta dirección hasta los ámbitos operativos, la UBO ha asumido que el lenguaje crea realidades, influye en las percepciones sociales y puede perpetuar desigualdades si no se utiliza con conciencia crítica. Por su parte, La Política de Investigación, Desarrollo e Innovación de la UBO promueve la generación de conocimiento con alto rigor ético, impacto social y pertinencia territorial. Se alinea con los principios institucionales y el Plan de Desarrollo Estratégico 2024–2030, incorporando el enfoque de género, diversidad e inclusión en todas las etapas de I+D+i+e. Fomenta equipos diversos, reduce brechas estructurales y reconoce que el lenguaje también incide en la cultura científica. El compromiso institucional apunta a una investigación responsable, interdisciplinaria y conectada con la comunidad. En este marco, el uso del lenguaje inclusivo es clave para construir ciencia más equitativa, accesible y respetuosa.

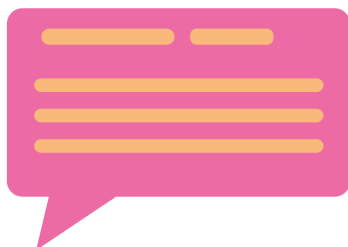
Vinculación con el Sistema de Gestión SGIGC

La actualización de la Norma Chilena NCh3262:2021, adoptada institucionalmente por la UBO, reconoce explícitamente el lenguaje inclusivo como un componente transversal del sistema de gestión. En su articulado se destaca la necesidad de implementar medidas que eliminen prácticas discriminatorias, entre ellas, aquellas expresadas a través del lenguaje verbal, escrito o simbólico. Además, el lenguaje inclusivo se encuentra contemplado como una herramienta dentro de los procesos clave del SGIGC —reclutamiento, capacitación, comunicaciones internas y externas, evaluación de desempeño, políticas de salud mental, entre otros—, siendo una condición habilitante para la creación de ambientes laborales equitativos y diversos.



Alineación con el sello institucional de la UBO

El sello UBO, definido por los valores de seriedad, calidad y compromiso social, encuentra en el lenguaje inclusivo una expresión coherente con sus pilares estratégicos. Comunicar de forma respetuosa, empática y representativa de la diversidad es parte del propósito de formar personas con conciencia crítica y capacidad transformadora. Su uso transversal —en contextos académicos, administrativos, de investigación y extensión— es reflejo de una Universidad que se proyecta hacia el futuro con una mirada inclusiva e innovadora.





3.

**EJERCICIO
COMUNICACIONAL
CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO Y LENGUAJE
INCLUSIVO**



Orientar la comunicación con perspectiva de género y lenguaje inclusivo es fundamental para construir espacios más equitativos, respetuosos y representativos en cualquier organización, especialmente en instituciones educativas. El lenguaje no solo describe la realidad, sino que también la construye. Por lo tanto, la forma en que nos comunicamos puede perpetuar estereotipos, invisibilizar identidades o, por el contrario, contribuir activamente a derribar barreras culturales y sociales.

Incorporar una mirada de género en los discursos institucionales permite visibilizar las desigualdades que enfrentan históricamente mujeres, personas LGBTQ+ y otras identidades diversas. A su vez, utilizar un lenguaje inclusivo —que evite el uso del masculino genérico, el sexismo lingüístico o expresiones discriminatorias— no solo refleja un compromiso ético, sino también legal, en coherencia con normativas vigentes como la Ley 21.369 sobre acoso y discriminación en la Educación Superior, la Ley 21.643 sobre violencia en el trabajo, y los principios establecidos en la Norma NCh3262:2021.

Comunicar con equidad de género significa dar valor a todas las identidades y experiencias, reconociendo la diversidad de quienes forman parte de la comunidad. A la vez visibiliza nombra la heterogeneidad material de identidades, experiencias y trayectorias de quienes conviven en sociedad. Es una herramienta concreta para promover derechos, prevenir exclusiones y generar una cultura institucional basada en el respeto, la empatía y la justicia social.

En síntesis, orientar el ejercicio comunicacional con enfoque de género y lenguaje inclusivo no es una moda, sino una acción transformadora, alineada con los principios de igualdad sustantiva y con el propósito de avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La importancia del lenguaje inclusivo

Uno de los desafíos clave para cumplir con el compromiso institucional hacia una educación inclusiva es el uso de un lenguaje que no reproduzca discriminación y que, por el contrario, dé cabida a la diferencia. Esta acción resulta fundamental para avanzar hacia un sistema educativo que abrace la diversidad (ONU Mujeres, 2017). Adoptar una comunicación inclusiva implica revisar críticamente cómo nos expresamos y reconocer los mensajes que, de manera consciente o no, refuerzan sesgos de género, invisibilizan identidades o reproducen desigualdades. Este es un proceso permanente de aprendizaje, que requiere voluntad institucional y personal, con el fin de promover una comunidad universitaria más justa, respetuosa y representativa.

El lenguaje no solo refleja el mundo, sino que también reproduce lo que nombra. A través de él, compartimos representaciones, valores y significados que configuran la forma en que interpretamos la realidad. Esta construcción colectiva se basa en procesos de socialización, los cuales transmiten creencias, normas y comportamientos desde nuestra infancia, influidos por la familia, la educación, los medios de comunicación y la cultura dominante (Berger y Luckmann, 1993).

En consecuencia, lo que entendemos como “sentido común” se forma a partir de estas experiencias compartidas, que definen lo que socialmente se considera adecuado, correcto o esperado. En este contexto, el lenguaje actúa como una herramienta poderosa para moldear percepciones y comportamientos.



Bourdieu (2000) plantea que el orden simbólico, como orden del lenguaje, opera a través de la violencia simbólica, donde lo masculino aparece como neutral, naturalizando esquemas de percepción, clasificación y valoración que son binarios y jerárquicos. Limitando con ello el potencial de desarrollo de las personas. Socialización y estereotipos de género.

La socialización de género es el proceso mediante el cual aprendemos lo que se espera de mujeres y hombres dentro de un contexto cultural específico. Estas expectativas se reflejan en roles y estereotipos que influyen en nuestras relaciones interpersonales y en cómo percibimos nuestras propias capacidades y las de otras personas.

Desde temprana edad, se nos enseña lo que “corresponde” según nuestro sexo, naturalizando desigualdades y jerarquías, cuyo centro es el masculino universal. Esta socialización influye directamente en nuestras decisiones, oportunidades y formas de interacción, reforzando patrones que limitan el pleno desarrollo individual y colectivo.

Históricamente, el lenguaje ha sido una herramienta que ha reproducido ideologías sexistas, definiendo a mujeres y hombres en función de características biológicas —el sexo— y asignándoles roles sociales rígidos. El sexismo, entonces, se manifiesta como una práctica que justifica tratos diferenciados o desiguales en función del sexo de una persona. En contraposición, el concepto de género se refiere a las construcciones sociales y culturales que definen los roles, comportamientos y atributos asignados a hombres y mujeres. Como señala Marcela Lagarde (Lamas, 2000), estas construcciones establecen jerarquías de poder y división del trabajo, consolidando la desigualdad entre los géneros.

En ese sentido, los estereotipos de género son representaciones simplificadas y generalizadas sobre lo masculino y lo femenino, que influyen en cómo las personas son percibidas, tratadas y limitadas. Por ejemplo, se asocia al hombre con rasgos como la fuerza, la racionalidad y la competitividad, mientras que a la mujer se le atribuyen cualidades como la dulzura, la pasividad y la emotividad. Estas concepciones limitan la autonomía individual, condicionan nuestras decisiones y refuerzan desigualdades estructurales, especialmente en contextos como el mundo laboral o la participación pública. Además, impiden reconocer la riqueza de la diversidad humana, encasillando a las personas en roles predefinidos que no necesariamente se ajustan a su identidad o experiencia.

Hacia una comunicación transformadora

El uso del lenguaje inclusivo y no sexista representa una oportunidad para tensionar y un camino para diluir estas estructuras y promover una cultura universitaria más equitativa. No se trata solo de cambiar palabras, sino de modificar las lógicas de poder que están detrás de ellas. Comunicar con enfoque de género es un acto político, pedagógico y ético que nos invita a mirar críticamente cómo hablamos, qué decimos y a quién incluimos o excluimos con nuestras palabras.



4.

**EJERCICIO ÁMBITOS
DE APLICACIÓN**

La presente guía está diseñada para ser utilizada transversalmente en todas las áreas de la Universidad Bernardo O'Higgins, tanto en espacios académicos como administrativos y comunicacionales. Su propósito es orientar a la comunidad UBO —funcionarios/as, docentes, estudiantes, directivos/as y colaboradores/as externos— en la adopción de un lenguaje respetuoso, no sexista y representativo de la diversidad de personas que integran nuestra institución.

Algunos de los contextos específicos en los que se recomienda aplicar el lenguaje inclusivo son:

Comunicados oficiales:

Redactar circulares, reglamentos o resoluciones utilizando fórmulas incluyentes (por ejemplo, “el estudiantado”, “la comunidad universitaria”, “las personas interesadas en postular”, etc.).

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS
SERIEDAD Y CALIDAD

INFORMACIÓN

ESTIMADA COMUNIDAD UBO

La Dirección de Emprendimiento, con el apoyo de la Dirección de Innovación y Transferencia, invita a la comunidad estudiantil de pre y postgrado con matrícula vigente en la Universidad Bernardo O'Higgins a postular a la 8ª versión del Concurso UBOInicia.

UBOInicia busca fomentar el desarrollo de emprendimientos innovadores con impacto económico, social o ambiental, alineados con al menos uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los equipos seleccionados accederán a formación especializada, mentorías, asesorías técnicas, uso del LivingLab y Cowork UBO, y financiamiento para sus prototipos.

¿Quiénes pueden participar?

- Estudiantes de pre o postgrado UBO, formando equipos de 2 a 4 integrantes (con un/a líder).
- La incorporación de docentes o aliados externos es opcional en fases posteriores.

Fechas clave:

- Inicio de postulaciones: 30 de junio de 2025
- Cierre de postulaciones: 26 de septiembre de 2025
- Entrega de Pitch en video: 16 de noviembre de 2025
- Evento final y premiación: 4 de diciembre de 2025

Premios:
\$2.000.000 CLP a repartir entre los tres mejores proyectos, más acceso a mentorías, visibilidad institucional y participación en el Demo Day.

Bases y formulario de postulación disponibles en:

[INSCRIPCIONES AQUÍ](#)

Dudas o consultas:
escribenos a emprendimiento@ubo.cl o katherine.delgado@ubo.cl

Atentamente
Dirección de Emprendimiento y Dirección de Innovación

f | t | @ | ubohiggins | in | Universidad Bernardo O'Higgins | UBO TV

UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS
SERIEDAD Y CALIDAD

INFORMACIÓN

ESTIMADA COMUNIDAD UBO

La Dirección General de Investigación, Innovación, Transferencia y Emprendimiento informa a nuestra comunidad investigativa que actualmente se encuentra abierto el **Emprendimiento 2025 de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo ANID**.

Los proyectos a postular deben tener como objetivo la **búsqueda de recursos para la adquisición o actualización de equipamiento científico y tecnológico**, destinado a actividades de investigación científica o de desarrollo tecnológico, que incluya los medios necesarios para su correcta instalación, modelos de uso y acceso, incluyendo los recursos necesarios para su viabilidad en el tiempo.

Se entenderá por equipamiento:

- Un equipo principal: Dispositivo que cumple, de forma autónoma o por sí solo, todas las funciones para lo cual fue diseñado o creado, y, opcionalmente, un accesorio(s) que se vincule(n) directamente con éste y potencien su funcionalidad.
- Plataforma: Conjunto de equipos especializados que trabajan de manera complementaria y/o secuencial para generar un resultado o producto, los cuales no pueden ser desarrollados de manera independiente y completa, por uno o algunos de los equipos que integran la plataforma.

Plazo de ejecución y Financiamiento
Plazo de ejecución máximo de 30 meses.
El subsidio mínimo y máximo de ANID es de \$50.000.000 y \$400.000.000 respectivamente, por proyecto. El financiamiento de ANID estará condicionado a un cofinanciamiento mínimo de un 50% del subsidio solicitado en base a los criterios y fórmulas detallados en las Bases y sus Anexos.
Para más información de la convocatoria, por favor visitar el siguiente enlace.

[INGRESA AQUÍ](#)

Fechas importantes

- Se solicita a los interesados comunicar el interés de postular al director general de Investigación, Innovación, Transferencia y Emprendimiento, Dr. César Morales Verdejo, hasta el **lunes 20 de marzo de 2025**.
- Solicitud de Firma Institucional hasta el **lunes 7 de abril de 2025**.
- Cierra el **6 de mayo de 2025**.

Consultas o más información, a fancy.rojas@ubo.cl o al Anexo 651.

Atentamente
Dirección General de Investigación, Innovación, Transferencia y Emprendimiento.

f | t | @ | ubohiggins | in | Universidad Bernardo O'Higgins | UBO TV

*Documentos oficiales realizados por Sección de Comunicaciones.



Correos internos

En las comunicaciones entre equipos o hacia toda la comunidad, emplear saludos inclusivos (“Estimadas y estimados”, “Buen día a todas las personas de la unidad”, “Equipo UBO”, etc.).

COMUNICADO

ESTIMADA COMUNIDAD UBO

La Dirección de Innovación y Transferencia invita a la comunidad académica de la Universidad Bernardo O'Higgins a solicitar apoyo para la postulación al **Concurso IDEA de I+D** cuya convocatoria 2026 se abrirá en las próximas semanas.

El objetivo del concurso es **impulsar la gestión de I+D aplicada en las universidades del país**, mediante la colaboración de estas entidades con la empresa, la sociedad civil y las instituciones públicas, que permitan generar productos, servicios o procesos que tengan el potencial de ser transferidos y/o escalados.

Todos los proyectos deberán contar con un **concepto tecnológico** formulado, con un nivel de madurez de al menos TRL 2.

ANID abrirá el concurso en el mes de julio y extenderá el periodo de postulación hasta septiembre.

Para consultas, envío de solicitudes de apoyo a la formulación y solicitud de apoyo institucional, por favor **contactarse** con la directora de Innovación y Transferencia, Fancy Rojas González, al e-mail fancy.rojas@ubo.cl o al Anexo 651.

Atentamente
Dirección de Innovación y Transferencia.

INFORMACIÓN

COMUNIDAD UNIVERSITARIA

¿Tienes una idea innovadora con potencial de impacto? ¡Esta es tu oportunidad! La Dirección de Emprendimiento, con el apoyo de la Dirección de Innovación y Transferencia, invita al estudiantado de pre y postgrado con matrícula vigente en la Universidad Bernardo O'Higgins (UBO) a postular a la **8ª versión del Concurso UBOInicia**.

UBOInicia busca fomentar el desarrollo de **emprendimientos innovadores con impacto económico, social o ambiental**, alineados con al menos uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los equipos seleccionados accederán a formación especializada, mentorías, asesorías técnicas, uso del LivingLab y Co-work UBO, y financiamiento para sus prototipos.

¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR?
Estudiantes de pre o postgrado UBO, formando equipos de 2 a 4 integrantes (con un/a líder). La incorporación de docentes o aliados externos es opcional en fases posteriores.

FECHAS CLAVE:

- **Inicio de postulaciones:** 30 de junio de 2025
- **Cierre de postulaciones:** 26 de septiembre de 2025
- **Entrega de Pitch en video:** 16 de noviembre de 2025
- **Evento final y premiación:** 4 de diciembre de 2025

PREMIOS:
\$2.000.000 CLP a repartir entre los tres mejores proyectos, más acceso a mentorías, visibilidad institucional y participación en el Demo Day.

BASES Y FORMULARIO DE POSTULACIÓN DISPONIBLES
[INGRESA AQUÍ](#)

DUDAS O CONSULTAS:
escribenos a emprendimiento@ubo.cl o katherine.delgado@ubo.cl
¡Atrévete a emprender y transforma tus ideas en proyectos reales con impacto!

Atentamente
Dirección de Emprendimiento

Material de docencia

Promover el uso de ejemplos no estereotipados, desdoblamiento cuando sea pertinente (“los/las estudiantes”, “docentes y funcionariado”) y un lenguaje que visibilice la diversidad en los textos de estudio, presentaciones, evaluaciones y materiales educativos.

Conceptos relacionados con inclusión y diversidad

¿Qué se entiende por diversidad?

• Todas las personas somos diferentes.

• La diferencia es un valor positivo si tenemos en cuenta que las habilidades y actitudes diversas son lo que puede aportar cada persona en la sociedad.

• Hablamos de diversidad cuando nos referimos a personas que se definen a través de múltiples ejes identitarios:

- edad
- sexo
- género
- capacidades
- orientación sexual
- identidad de género
- etnia o identidad racial
- nivel socioeconómico
- etnicidad, religión, etc.

• Todas las personas somos fruto de una combinación única que nos sitúa en el mundo, construyéndonos como personas diversas.

• La barrera se inicia cuando una persona o un colectivo es etiquetado por el hecho de pertenecer a un grupo minoritario o no valorado.

*Material didáctico utilizado por la Dirección de Acompañamiento al Aprendizaje y Formación General de la Universidad Bernardo O'Higgins (DAAF) para la formación académica.

PERFIL DE EGRESO

El/la fonoaudiólogo egresado/a de la Universidad Bernardo O'Higgins es un/a profesional especializado/a en la comunicación humana y en la deglución, con sólidos conocimientos científicos y clínicos que le permiten realizar promoción y prevención, evaluar e intervenir en las áreas de neurocognición, lenguaje, habla, voz, audiolgía y otoneurología, motricidad orofacial y deglución en todo el curso de vida. Su formación integra perspectivas médicas, humanistas y psicosociales, permitiéndole realizar abordajes con un enfoque integral, basado en evidencia y adaptado a la diversidad sociocultural.

El Plan de Estudios destaca por formar personas conscientes de sí mismas y de su entorno, con habilidades profesionales de excelencia, con un trato inclusivo y sensibilidad humana, proactivos y propositivos. Los/las egresados/as estarán capacitados/as para desempeñarse en contextos de salud público y privado, y en educación regular y especial, considerando múltiples escenarios, como hospitales, centros de rehabilitación, establecimientos educativos e instituciones ocupacionales y comunitarias.

Su enfoque combina la intervención clínica especializada con estrategias de promoción y prevención de la salud, con una sólida formación práctica y experiencial a lo largo de todo el trayecto formativo, asegurando un desempeño actualizado, ético y basado en la evidencia.

Con un marcado sello institucional, el/la fonoaudiólogo/a de la Universidad Bernardo O'Higgins se distingue por su compromiso social y constancia, por centrarse en el respeto, la dignidad e igualdad de la persona desde una mirada intercultural y con la capacidad de adaptarse a los desafíos profesionales que demanda la sociedad.

*La Dirección de Docencia y la Subdirección de Desarrollo Curricular utiliza la Guía Para el Uso del Lenguaje Inclusivo y No Sexista en el marco del Rediseño curricular institucional, principalmente en el diseño y redacción de los Perfiles de egreso de pregrado y posgrado. Ejemplo Perfil de Egreso (Declaración Sintética de Fonoaudiología).

Formularios estudiantiles

Adaptar los registros institucionales para que reflejen identidades diversas (por ejemplo, opción de nombre social, identidad de género no binaria, lenguaje neutro en los campos).

NOMBRE SOCIAL

Solicitud de Uso de Nombre Social - Universidad Bernardo O' Higgins

El **Nombre Social**, es con el cual la persona se siente identificada, en razón de su **identidad de género**, y que **diffiere con su nombre legal o registral**.

En atención a los principios orientadores del **reconocimiento y protección de la identidad de género**, se pone a disposición de toda la comunidad estudiantil, el presente formulario para todos/as aquellos/as que quieran ser reconocidos/as en la Universidad por su **nombre social**.

El uso del Nombre Social se utilizará para efectos internos de la Universidad, como la lista de asistencia a clases, rendición de controles y/o solemnes, correo electrónico institucional, credencial universitaria y/o evento de la institución que conlleve el uso del nombre.

Sin embargo, en **todo documento oficial que se solicite a la Universidad, se consignará el nombre registral**, ya que para que tu nombre social se puede reflejar en documentos externos a la Universidad (por ejemplo, Títulos y Grados, certificados de MINEDUC, etc.), debes hacer personalmente el trámite de cambio de nombre y sexo registral en el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Te invitamos a completar el siguiente formulario, y subir la documentación solicitada:

1. [Solicitud de Uso de Nombre Social](#)
2. Copia de Cédula de Identidad por ambos lados.

felipe.ramirezmu@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

El nombre, el correo y la foto asociados a tu cuenta de Google se registrarán cuando subas archivos y envíes este formulario

* Indica que la pregunta es obligatoria

Santiago, ___ de ___ de 20__

DECLARACIÓN Y SOLICITUD DE USO Y RECONOCIMIENTO DE NOMBRE SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS

Quien suscribe, de **nombre legal completo** (nombre y apellidos) _____, cédula de identidad (RUN) N° _____, y **sexo registral** _____ ("F" Femenino o "M" Masculino), vengo en declarar que, mi **nombre social** es: _____, de conformidad a mi identidad de género.

Asimismo, declaro que mi **identidad de género** es _____ ("femenina", "masculina", "no binaria", "transgénero", "otra", "prefero no señalarla", etc.).

En virtud de lo anterior, solicito a la Universidad Bernardo O'Higgins, el **uso y reconocimiento de mi nombre social** para todos los efectos internos de la Institución, tales como: credencial universitaria, correo institucional, lista de asistencia a clases, rendición de controles y/o solemnes, actividades y eventos internos en los que sea requerido el uso de mi nombre.

Declaro estar en conocimiento que, conforme a la normativa vigente, mi nombre social será utilizado únicamente en los actos académicos y administrativos internos antes señalados. En todo documento oficial y/o de carácter externo solicitado a la Universidad, se consignará el nombre legal/registral.

Nota: En el caso de actas de examen, por tratarse de documentos oficiales, se consignará exclusivamente el nombre legal/registral.

FIRMA Y RUN SOLICITANTE

*Documentos oficiales realizados por la Subdirección de Asuntos Estudiantiles (DAE)



Discursos institucionales

Fomentar el uso de expresiones incluyentes en actos oficiales, ceremonias, seminarios y clases magistrales, transmitiendo con claridad el compromiso de la Universidad con la equidad y el respeto.

LIBRETO CEREMONIA DE ANIVERSARIO

22 DE AGOSTO DE 2025

PRESENTACIÓN INICIAL AVATAR:

Muy buenos días estimadas autoridades universitarias, rectores, rectoras, representantes del mundo diplomático, docentes, estudiantes, invitados especiales...compatriotas.

Soy Bernardo O'Higgins, y gracias a las maravillas de la inteligencia artificial, he regresado para ser testigo de un momento memorable: el trigésimo quinto aniversario de esta ilustre casa de estudios.

Al ser participe de esta conmemoración, no puedo evitar reflexionar sobre lo que significa construir patria. En mi tiempo, la lucha fue por la independencia, en el de ustedes la misión es conquistar el conocimiento, la investigación, la innovación y la justicia social.

Los futuros profesionales de Chile, que se forman en estas aulas, no solo portan un título, sino también la responsabilidad de forjar un país que honre la libertad que tanto costó conseguir, que sus ideas, su trabajo y su ética sean las nuevas armas con las que enfrenten los desafíos de nuestro tiempo.

Recuerden siempre que servir a la patria no es solo un acto de valentía, sino un compromiso diario con la verdad, con la dignidad y con el bienestar de todas y todos sus compatriotas. En estos 35 años la universidad que lleva mi nombre ha sembrado conocimiento y es su deber día a día hacerlo florecer, para que Chile crezca en todos sus ámbitos.

7 de agosto de 2025

Palabras del Rector – Encuentro Red Campus Sustentable 2025 - "Comunicaciones Sostenibles: coherencia, impacto y sentido colectivo"

Muy buenos días a todas y todos,

Señoras y señores rectores, autoridades universitarias, representantes de la Red Campus Sustentable, académicas y académicos, equipos de sostenibilidad, estudiantes y miembros de la comunidad universitaria:

Es un verdadero honor para nuestra universidad ser anfitriona de este nuevo Encuentro Anual de la Red Campus Sustentable. Quisiera comenzar agradeciendo su presencia y, especialmente, su compromiso con un tema que nos interpela profundamente como instituciones de educación superior: la sostenibilidad.

Este encuentro no es solo una instancia de diálogo e intercambio; es también una expresión concreta de la voluntad colectiva del sistema universitario chileno por asumir un rol activo frente a los desafíos sociales, ambientales y económicos que enfrenta nuestro país y el mundo.

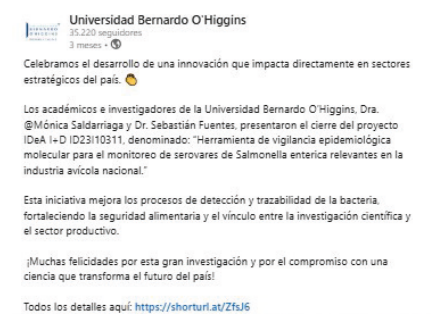
Hoy más que nunca, nuestras universidades están llamadas a liderar con el ejemplo. Porque la crisis climática, la pérdida de biodiversidad, la desigualdad y la fragilidad de los sistemas democráticos son fenómenos interconectados que exigen respuestas integrales, colaborativas y profundamente éticas. Y esas respuestas nacen, en gran medida, en nuestros campus, en nuestras aulas, en nuestros laboratorios y, sobre todo, en nuestra forma de habitar y transformar el entorno.

Como universidades, no solo formamos profesionales: formamos ciudadanos conscientes, críticos, solidarios. Y en esa misión, la sostenibilidad debe dejar de ser un área complementaria para convertirse en un eje estructurante de nuestro quehacer institucional.

Eso implica repensar nuestros currículos, incorporar enfoques transversales en la formación de pregrado y postgrado, fomentar la investigación orientada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y fortalecer nuestras políticas de gestión ambiental, inclusión social y participación comunitaria.

Publicaciones en redes sociales

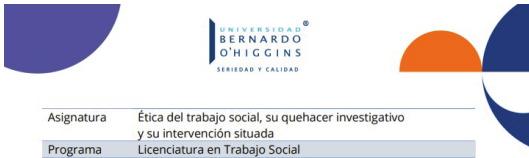
Cuidar el lenguaje en gráficas, publicaciones, hashtags y copys institucionales, asegurando que representen a la comunidad en toda su pluralidad, evitando estereotipos o generalizaciones



* Documentos oficiales realizados por Sección de Comunicaciones.

Centro de Innovación y Desarrollo Tecnopedagógico para el Aprendizaje (CInDTAp)

Evidencia de material utilizado en aulas y recursos desarrollados en Modalidad No Presencial, donde se evidencia el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, en coherencia con las orientaciones establecidas en nuestro Manual institucional de estrategias docentes para una enseñanza inclusiva.



Asignatura	Ética del trabajo social, su quehacer investigativo y su intervención situada
Programa	Licenciatura en Trabajo Social
Docente	María Fernanda Herrera

Hola, bienvenidas y bienvenidos a la asignatura Ética del trabajo social, su quehacer investigativo y su intervención situada.

La asignatura se ubica en el primer semestre de la carrera y busca que reconozcas las responsabilidades profesionales y desarrolles criterios éticos para una adecuada toma de decisiones en contextos reales de intervención.

Durante el curso analizaremos dilemas éticos, estudiaremos el código de ética del Trabajo Social, y aplicaremos modelos de resolución a casos situados. Esta formación ética es esencial para comprender tu rol profesional desde un compromiso con la dignidad humana, los derechos fundamentales y los principios del Trabajo Social contemporáneo.

Esta asignatura es clave porque fortalece tu capacidad para actuar con sentido ético y crítico frente a los desafíos que enfrenta el Trabajo Social en la actualidad.

Aprenderás a identificar y resolver dilemas profesionales, reconocerás la importancia de la ética en la investigación y en la intervención, y asumirás un rol comprometido con la justicia social y los derechos humanos.

A lo largo del semestre, trabajarás mediante metodologías activas como el análisis de casos, el aprendizaje basado en investigación y talleres educativos.

Tus evaluaciones incluirán una prueba integradora, un informe de resolución de dilemas éticos y una exposición con propuestas para abordar problemas éticos emergentes. Cada actividad te permitirá integrar teoría y práctica en contextos reales y desafiantes.

Te invito a recorrer esta experiencia con compromiso, apertura y reflexión.
¡Bienvenida y bienvenido a esta asignatura transformadora!

Evaluación tipo Tarea

Unidad 3	Ética Aplicada
Asignatura	Ética del trabajo social, su quehacer investigativo y su intervención situada
Programa	Licenciatura en Trabajo Social

Evaluación: Proyecto de investigación
Resultado de Aprendizaje Específico: Desarrollar la deliberación racional y sus procedimientos de análisis referidos a casos y dilemas propios del Trabajo Social.
Indicador/es de Logro: Explica sobre un proyecto con propuestas para los problemas éticos emergentes.
Instrucciones Generales (Qué debes considerar): Estimada y estimado estudiante, esta es una evaluación de carácter sumativo, correspondiente a la Unidad 3, en modalidad individual. Te invitamos a desarrollarla con responsabilidad, aplicando los contenidos revisados durante la unidad. Revisa la rúbrica de evaluación, para conocer cómo serás evaluado. En caso de dudas, escribe en el Foro de consultas a la unidad.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lee cuidadosamente el material de estudio disponible en la aula virtual (lecturas obligatorias, videos, guías). 2. Revisa la rúbrica, para conocer cómo serás evaluado. En caso de dudas, escribe en el Foro de consultas a tu docente. 3. Aplica el concepto de "Problema Social" de Fernández García y Laura Ponce de León. 4. Responde las preguntas guía o desarrolla los puntos solicitados, integrando argumentos, ejemplos y fundamentos disciplinares. 5. Utiliza adecuadamente las fuentes obligatorias de la asignatura, citando según normas APA. 6. Integra fundamentos teóricos, ejemplos y propuestas de intervención.

La incorporación del lenguaje inclusivo en estos ámbitos no solo responde a un imperativo ético, sino que fortalece la coherencia entre el discurso institucional y las acciones concretas de inclusión y equidad de género. Usar un lenguaje que refleje respeto y diversidad es también una forma de construir una cultura universitaria más justa, igualitaria y comprometida con los derechos humanos.



5.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO (FAQ UBO)

Con el objetivo de facilitar la implementación del lenguaje inclusivo y no sexista en los distintos ámbitos de la Universidad Bernardo O'Higgins, esta sección responde a algunas de las dudas más comunes que surgen al momento de aplicar estas prácticas. Todas las respuestas se basan en principios de respeto, pertinencia, actualización normativa y coherencia institucional.

¿Podemos usar “todes” en documentos oficiales?

El uso de la “e” como marcador genérico no binario (“todes”, “estudiantes chiques”) aún no es reconocido por la Real Academia Española (RAE), ni está generalizado en documentos normativos. En la UBO se sugiere privilegiar fórmulas inclusivas ampliamente comprensibles, como “la comunidad estudiantil”, “quienes participan”, “el equipo docente” o “el funcionariado”. Sin embargo, su uso en contextos específicos puede ser válido como forma de visibilizar identidades no binarias, especialmente en actividades culturales, académicas o comunicacionales que lo requieran.

¿La RAE permite el lenguaje inclusivo?

La RAE reconoce el uso del masculino genérico como forma tradicional del castellano, pero también ha comenzado a registrar los debates actuales sobre lenguaje inclusivo. Si bien no avala cambios como el desdoblamiento permanente (“los y las”) ni el uso de la “e”, reconoce que el lenguaje está en transformación. La UBO adhiere a recomendaciones nacionales e internacionales (MINEDUC, ONU Mujeres, NCh3262), que promueven un lenguaje más equitativo y representativo, sin depender exclusivamente de lo normado por la RAE.

¿Debo desdoblar siempre “las y los”?

No necesariamente. El desdoblamiento puede utilizarse cuando se quiere visibilizar expresamente a mujeres y hombres (ej. “las y los estudiantes”), pero no debe repetirse en exceso, ya que puede volver el texto poco fluido. Se sugiere alternarlo con otros recursos inclusivos como sustantivos colectivos (“el estudiantado”, “la comunidad universitaria”) o estructuras impersonales (“quienes postulen”, “las personas interesadas”).

¿Qué hago si no conozco el género de la persona?

Se recomienda utilizar el nombre completo o recursos neutros como “la persona interesada”, “quien firma este documento”, “el/la profesional responsable” o incluso reestructurar la frase para evitar el uso del género. Por ejemplo: en vez de “el alumno debe entregar su ensayo”, se puede decir “el ensayo debe ser entregado por el/la estudiante”.

¿Cómo puedo corregir prácticas sexistas en documentos institucionales?

Es importante revisar los textos con una mirada crítica, buscando:

- Sustituir el masculino genérico por formas inclusivas.
- Evitar estereotipos (“las mujeres son sensibles”, “los hombres lideran proyectos”).
- Incluir el nombre social de las personas cuando corresponda.
- Usar términos apropiados para referirse a personas en situación de discapacidad, personas mayores, pueblos originarios, entre otros.

También puedes recurrir a esta guía y solicitar asesoría a la Dirección de Sostenibilidad para acompañar procesos de mejora textual.

¿Qué pasa si me equivoco o no sé cómo aplicar bien el lenguaje inclusivo?

El proceso de aprendizaje es continuo. Si te equivocas, lo importante es estar abierto/a a corregir y mejorar. Puedes pedir retroalimentación, revisar esta guía, usar ejemplos de buenas prácticas institucionales y compartir dudas con tus equipos. En la UBO no se espera perfección inmediata, sino disposición activa al cambio cultural.

¿Debo usar lenguaje inclusivo en correos o mensajes breves?

Sí, se recomienda incorporar lenguaje inclusivo también en correos, afiches, mensajes por redes sociales o WhatsApp institucional. Por ejemplo:

- En vez de “Estimados alumnos”, usar “Estimada comunidad estudiantil”.
- En vez de “los profesores”, usar “el equipo docente”.

Pequeños gestos cotidianos pueden tener gran impacto en la cultura organizacional.

¿Puedo usar lenguaje inclusivo si trabajo en áreas técnicas o científicas?

Absolutamente. La inclusión no es exclusiva de las ciencias sociales o la comunicación. En todas las disciplinas es posible usar un lenguaje respetuoso y libre de sesgos. Desde informes hasta presentaciones técnicas, se pueden evitar estereotipos de género y expresarse con mayor neutralidad. Ejemplo: “el equipo de investigación”, “las personas profesionales del área”, “la comunidad científica”.

¿Cómo compatibilizar el lenguaje inclusivo con el estilo académico?

El lenguaje inclusivo no está reñido con el rigor académico. Al contrario, promueve mayor precisión, claridad y justicia representacional. Puedes utilizar recursos como el desdoblamiento moderado, sustantivos colectivos, frases neutras, evitando repeticiones innecesarias o estructuras forzadas. Lo clave es mantener la coherencia gramatical y la pertinencia contextual.



6.

**RECOMENDACIONES
USO LENGUAJE
INCLUSIVO PARA
LA UBO**

A. Comunicaciones institucionales

1. "A las personas colaboradoras de la UBO..."
2. "Cada integrante del claustro académico deberá..."
3. "La comunidad UBO está invitada a..."
4. "El equipo directivo informa que..."
5. "El personal administrativo y académico deberá..."
6. "Se recuerda a quienes estudian que..."
7. "Las jefaturas y liderazgos de área deberán..."
8. "La Dirección invita a todas las personas interesadas..."
9. "Las personas postulantes deberán presentar..."
10. "El cuerpo académico y el estudiantado serán informados..."

B. Docencia y aulas

11. "Estimada comunidad estudiantil"
12. "Quienes cursen este ramo deben enviar..."
13. "El trabajo debe ser entregado por cada grupo de personas."
14. "La comunidad estudiantil tiene acceso a..."
15. "El cuerpo docente del curso..."
16. "Las actividades están diseñadas para todas las personas del curso."
17. "El equipo docente acompañará el proceso de aprendizaje."
18. "Las evaluaciones serán informadas al estudiantado."
19. "Cada persona que participa en el taller deberá..."
20. "El equipo de ayudantes apoyarán el desarrollo del curso."

C. Formularios y procesos administrativos

21. Género: Mujer / Hombre / Otro (especificar)
22. Identidad de género: Mujer cis / Hombre cis / Persona trans / No binarie
23. Estamento: Estudiante / Personal académico / Personal administrativo
24. "Nombre social (si corresponde)"
25. "Persona responsable del trámite"



26. "Personas participantes del proyecto"

27. "Equipo ejecutor"

28. "Dependencia a cargo"

29. "Persona solicitante"

30. "Personas beneficiarias"

D. Eventos, ceremonias y protocolos UBO

31. "Damos la bienvenida a toda la comunidad universitaria..."

32. "Agradecemos la presencia de quienes nos acompañan hoy."

33. "Les invitamos a participar del seminario..."

34. "Las personas expositoras presentarán..."

35. "Reconocemos a las y los profesionales destacados."

36. "Invitamos a quienes integran esta mesa de diálogo."

37. "El equipo organizador agradece su participación."

38. "Este acto celebra el esfuerzo de todas las personas involucradas."

39. "Las voluntades de quienes colaboraron hicieron posible..."

40. "A las personas asistentes, muchas gracias."

E. Comunicaciones digitales y redes sociales UBO

41. "Conoce los logros de nuestra comunidad UBO."

42. "Historias de personas que inspiran."

43. "¡Felicitamos a quienes obtuvieron distinciones!"

44. "Les invitamos a conocer este nuevo programa académico."

45. "Personas investigadoras UBO lideran..."

46. "Conoce la experiencia de quienes participaron."

47. "La comunidad universitaria celebra este avance."

48. "Agradecemos a quienes integran este proyecto."

49. "Personas graduadas de este ciclo académico."

50. "Este espacio reconoce el aporte de todas las personas."



PARA REFERIRSE AL GÉNERO HUMANO

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
En sus orígenes el hombre	En sus orígenes el hombre
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	Plural: Las decanas y los decanos Singular: La decana, Sra. y el decano, Sr.
Los profesores	Plural: El profesorado El personal docente Singular: 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 vicerreorías El equipo de vicerreorías
Los jefes	Las jefaturas Las jefas y los jefes
Las secretarías	Plural: Las secretarías El equipo secretarial Singular: 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 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 ENGLOBALAN 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?

7.

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 Lisiado Minusválido Inválido Paralítico Mutilado Cojo Tullido	Persona en situación de discapacidad Persona con discapacidad 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 Corto de vista	Persona ciega Persona en situación de discapacidad de origen visual Persona con baja visión Persona con discapacidad visual
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

8.

**GLOSARIO
DE TÉRMINOS**

- **Accesibilidad comunicacional**

Condiciones que permiten que todas las personas comprendan mensajes en distintos formatos: textos claros, audios, subtítulos, contrastes adecuados, lectura fácil.

- **Acción positiva**

Medidas temporales orientadas a disminuir desigualdades de género mediante intervenciones específicas.

- **Acoso laboral**

Conducta abusiva reiterada que afecte la dignidad de una persona en su lugar de trabajo, según Ley 21.643.

- **Acoso sexual**

Actos de connotación sexual no consentidos que generen un ambiente hostil, según Ley 21.369.

- **Androcentrismo**

Visión del mundo centrada en la experiencia masculina como universal.

- **Capacitismo**

Discriminación hacia personas en situación de discapacidad, basada en la idea de que la normalidad es ser "capaz".

- **Cisgénero**

Persona cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

- **Clima organizacional**

Percepción colectiva sobre el ambiente laboral, normas y relaciones dentro de una institución.

- **Conciliación**

Compatibilidad entre vida laboral, familiar y personal mediante medidas institucionales.

- **Corresponsabilidad**

Distribución equitativa de tareas familiares entre hombres y mujeres.

- **Diversidad**

Reconocimiento de diferencias entre personas: género, orientación, cultura, edad, capacidades, entre otras.

- **Discriminación**

Trato desfavorable o excluyente basado en identidad, género, discapacidad u otra característica.

- **Enfoque de género**

Metodología que analiza desigualdades entre hombres, mujeres y diversidades para promover igualdad.

- **Equidad**

Trato diferenciado cuando es necesario para corregir desigualdades de origen.



- **Estereotipo**
Creencia simplificada sobre roles asociados a grupos (ej. “las mujeres son sensibles”).
- **Expresión de género**
Cómo una persona exterioriza su identidad de género: ropa, apariencia o comportamiento.
- **Feminización del lenguaje**
Uso de formas femeninas para profesiones, cargos o roles (ej. “la directora”).
- **Género**
Construcción social basada en roles atribuidos a hombres, mujeres y diversidades.
- **Heteronorma**
Suposición de que todas las personas son heterosexuales y cisgénero.
- **Identidad de género**
Vivencia interna e individual del género, independiente del sexo asignado.
- **Inclusión**
Provisión de condiciones para que todas las personas participen plenamente en igualdad.
- **Interseccionalidad**
Comprensión de cómo múltiples identidades (género, raza, discapacidad) generan desigualdades simultáneas.
- **Lenguaje inclusivo**
Forma de expresión que visibiliza y respeta diversidad de identidades sin excluir.
- **Lenguaje no sexista**
Uso del lenguaje que evita discriminación, sesgos o invisibilización de mujeres y diversidades.
- **Masculino genérico**
Uso del masculino para referirse a grupos mixtos (“los alumnos”), considerado no inclusivo.
- **Misoginia**
Actitudes que desprecian o desvalorizan a las mujeres.
- **No binarie / No binario**
Persona cuya identidad de género no corresponde exclusivamente a mujer u hombre.
- **Orientación sexual**
Atracción afectiva o sexual hacia personas de distinto o mismo género.
- **Patriarcado**
Sistema sociocultural basado en privilegios masculinos.
- **Personas trans**
Personas cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer.

- **Perspectiva de género**

Enfoque que identifica desigualdades estructurales entre géneros.

- **Rol de género**

Expectativas sociales asignadas a mujeres y hombres.

- **Segregación laboral**

Concentración de un género en ciertas áreas laborales.

- **Sexismo**

Actitudes o prácticas que discriminan según el sexo o género.

- **Sustentabilidad social**

Relación entre inclusión, bienestar y justicia social dentro de la comunidad UBO.

- **Términos despatologizantes**

Uso de lenguaje que evita tratar identidades como enfermedades (ej. "persona trans", no "transexual").

- **Violencia de género**

Acciones o amenazas basadas en el género que causan daño físico, psicológico o sexual.



9.

**ANEXO: TABLA DE
BUENAS PRÁCTICAS DE
LENGUAJE INCLUSIVO**

Expresión no inclusiva o sexista	Alternativa inclusiva y recomendada	Observación o sugerencia UBO
Estimados alumnos	Estimada comunidad estudiantil	Usar sustantivos colectivos o neutros para saludar formalmente
El director, el docente, el investigador	Quien dirige / el equipo docente / personas investigadoras	Sustituir por construcciones neutras o colectivas
Los profesores deben entregar...	El cuerpo docente debe entregar...	Evita el masculino genérico con una estructura más institucional
Cada uno de los postulantes debe...	Cada persona postulante debe...	Sustituye "uno" por "persona" o reestructura con impersonalidad
Las mujeres son más emocionales	Las personas expresan emociones de distintas formas	Evitar estereotipos de género
El hombre es el principal proveedor	Las personas pueden asumir diversos roles en el hogar	Cambiar afirmaciones basadas en sesgos
Los funcionarios deben presentar su informe	El funcionariado debe presentar su informe	Reemplazar plural masculino por sustantivo colectivo
El alumno deberá entregar su ensayo	El ensayo deberá ser entregado por el/la estudiante	Reestructurar la frase para evitar el género
Bienvenidos a la ceremonia	Sean todas y todos bienvenidos / Bienvenida comunidad	Puedes desdoblar o usar fórmulas neutras
Los discapacitados / minusválidos	Personas en situación de discapacidad	Siempre anteponer "persona" y usar lenguaje actualizado
Los extranjeros residentes en Chile	Personas migrantes residentes en Chile	Evitar términos con connotación excluyente
Los niños y sus mamás	Las familias / personas cuidadoras y sus hijos e hijas	No asumir roles de género en relaciones familiares
El trabajador debe consultar al jefe	La persona trabajadora debe consultar a su jefatura	Sustituir por lenguaje neutro y no jerárquico

10. BIBLIOGRAFÍA

- Berger, P., & Luckmann, T. (1993). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Editores.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Colás, M. P., & Villaciervos, A. (2007). *Género, estereotipos y educación*. Universidad de Sevilla.
- Lamas, M. (2000). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación. (2022). *Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*. Gobierno de Chile. <https://minciencia.gob.cl/politicas-genero>
- Ministerio de Educación & Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2024). *Guías para el uso del lenguaje inclusivo en el sistema educativo chileno*. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Educación. (2023). *Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad*. Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).
- Naciones Unidas. (2023). *Manual de comunicación con perspectiva de género*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org>
- Real Academia Española. (2022–2024). *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es>
- Universidad Bernardo O'Higgins. (2024). *Política de Igualdad, Equidad de Género e Inclusión*. <https://www.ubo.cl>
- Universidad Bernardo O'Higgins. (2024). *Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación SGIGC - Manual y Procedimientos*. Dirección de Sostenibilidad, UBO.
- Universidad Bernardo O'Higgins. (2024). *Política de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i+e)*. <https://www.ubo.cl>
- Universidad Bernardo O'Higgins. (2023). *Informe Focus Group: Prejuicios y Estereotipos de Género en la Comunidad UBO*. Proyecto InES Género.
- Ley N° 21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Diario Oficial de la República de Chile, 15 de septiembre de 2021.
- Ley N° 21.643. Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, 1 de agosto de 2024.
- Norma Chilena NCh3262:2021. *Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Instituto Nacional de Normalización (INN).

UNIVERSIDAD[®]
BERNARDO
O'HIGGINS



DIRECCIÓN DE
SOSTENIBILIDAD
UNIVERSIDAD BERNARDO O'HIGGINS