



Universidad
del Tolima

¡Construimos la universidad que soñamos!



ACREDITADA
DE ALTA CALIDAD



unidad de género



MANUAL PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DEL TOLIMA

“No hay una forma "correcta" de empezar; lo que importa es que empiece”¹

El uso del lenguaje incluyente y no sexista es un objetivo social que busca democratizar el lenguaje y dar visibilidad de manera ecuánime a las diferentes identidades de género, ya que es a través del lenguaje como se establece una estrecha relación con la interpretación de la realidad, es un reflejo de la sociedad en el contexto y, por ende, éste crea nuevas formas y maneras de expresión que dan cuenta de la sociedad misma en la que se desea vivir. Es por ello que el lenguaje incluyente y no sexista, según la Guía de Lenguaje Inclusivo de Género del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes -CNCA de Chile (2016) “hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres”.

Así mismo, es importante saber, que en el sistema lingüístico del español tenemos múltiples recursos lingüísticos que no requieren que siempre se realice un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar “os/as” en las palabras o escribir o decir todas y todos, se trata de buscar también términos y conceptos neutros que incluyan todas las identidades, como lo veremos a continuación. De esta manera se evita cualquier situación que perpetúe los estereotipos y se reducen los sesgos inconscientes de género.

Este manual da cuenta de tres elementos, el primero, la posibilidad de utilización de estrategias y recursos que ya posee nuestra lengua y que se caracterizan por su brevedad; la segunda, apoyar el diálogo libre de sexismo, racismo y discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa; y, por último pero no menos importante, acompañar la implementación de criterios y acciones discursivas y comunicacionales igualitarias y no discriminatorias en los espacios de la Universidad.

* Propuesta del Comité de Asuntos de Género y Diversidades, para la implementación de la Política de Género de la Universidad del Tolima. Elaborado por Carolina Cáceres Chávez en el marco del contrato 1333 de 2021.

¹ Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Caja de herramientas para el uso de comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en las empresas. 2021. Panamá

Antes de usar este breve manual, y así participar de manera efectiva y auténtica en este proceso recuerde:

- Tomar conciencia de los propios prejuicios. Comprender los prejuicios, identificar cómo afectan esos pensamientos y sentimientos internos y traerlos a la conciencia puede formar una base para que se puedan tomar decisiones racionalmente justas y sin discriminación.
- Intente al máximo ser una persona abierta a la oportunidad de replantear los estereotipos, las generalizaciones, tenga cuidado con las primeras impresiones.
- Amplíe su enfoque y expóngase a nuevas experiencias, permítase que estas “nuevas personas” le hablen con sus palabras y sus acciones, no con su apariencia.

Estos son algunos ejemplos de prácticas de lenguaje no incluyente y sexista con sus respectivas alternativas:

COMO NO DECIRLO	COMO PODRÍAMOS DECIRLO
Las relaciones institucionales entre directivos y funcionarios	Las relaciones institucionales entre las personas pertenecientes a las directivas y personas funcionarias
Fortalecimiento de la asociatividad cultural de los jóvenes de la Universidad	Fortalecimiento de la asociatividad cultural de la juventud de la Universidad
La protección de los derechos de autor, de imagen que corresponde a los creadores, a los investigadores, artistas e intérpretes	La protección de los derechos de autor y autora, de imagen que corresponde a aquellas personas creadoras, artistas e intérpretes
En caso que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes deberán	En caso que sus proyectos sean seleccionados, las personas postuladas deberán
La cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo	La cultura da a la humanidad la capacidad de reflexión sobre sí misma
Potenciar y promover el rol de los agentes académicos	Potenciar y promover el rol de las personas encargadas de la gestión académica.
Los asesores externos de este Consejo son profesionales relacionados con...	La asesoría externa de este Consejo está compuesta por personas profesionales relacionadas con...
Los profesores que participaron de los talleres y en la posterior reunión	Las/os profesionales que participaron de los talleres y en la posterior reunión

	Docentes que participaron de los talleres y en la posterior reunión
Sus 34 estudiantes son destacados intérpretes	Sus 34 estudiantes son destacadas/os intérpretes
Los documentos de trece investigadores de la institución universitaria	Los documentos de trece investigadores e investigadoras de la institución universitaria
En tanto, los nominados podrán ser elegidos o autoproclamados, para luego...	En tanto, las personas nominadas podrá ser elegidas o autoproclamadas, para luego...
Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños y jóvenes	Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños, niñas y jóvenes
Se crean procesos formativos para la creación destinados a adultos mayores	Se crean procesos formativos para la creación destinados a personas adultas mayores
Con la participación de expertos regionales	Con la participación de expertos/as regionales
Expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de los migrantes	Expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de la población migrante

USO DISCRIMINATORIO DEL FEMENINO PARA DESIGNAR PROFESIONES Y OFICIOS COMUNES, Y LA DEL MASCULINO PARA PROFESIONES DE PRESTIGIO

Las nociones tradicionales y arcaicas de los cargos y profesiones dirigidas a un género específico debe evitarse y se insta a eliminar estas nociones en los roles de género en el lenguaje

Los profesores, los administrativos, los directivos	El personal docente, el personal administrativo, el personal directivo
Los investigadores	El personal de investigación
Las trabajadoras de servicios generales	El personal encargado de servicios generales
Las secretarias	Las y los asistentes administrativos
Los trabajadores	Las personas trabajadoras El personal

USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO

Se puede sustituir el uso de **el, los, aquel, aquellos, seguidos del relativo que, por quien, quienes, cada**

El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a clases	Quienes vinieron a clases
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas	Cada postulante deberá portar carpetas

Sustituir el artículo uno, por alguien o cualquiera

Cuando uno lee los artículos de la revista	Cuando alguien lee los artículos de la revista Cuando cualquiera lee los artículos de la revista
Cuando un egresado se inscribe dentro del proceso de...	Cuando alguna persona egresada se inscribe dentro del proceso de...

Evitar el uso de adverbios con marca de género. Cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo

Pocos profesores cuentan con....	La minoría de docentes cuentan con..
Muchos fueron convocados	Se convocó a mucha gente
Más de la mitad de los docentes asistieron a la capacitación	La mayoría del cuerpo docente asistió a la capacitación

Usar perífrasis. Anteponiendo el término persona o personal, se pueden construir perífrasis que permiten utilizar un lenguaje inclusivo

Las mujeres y los hombres jóvenes	Las personas jóvenes
Los participantes	Las personas participantes
Los expertos	Las personas expertas
Los profesores	El cuerpo docente
Los egresados	Las personas egresadas
Los profesores, los estudiantes y los egresados	La comunidad universitaria
Los investigadores	Las personas investigadoras
Los directivos o el directivo	Quien ocupe la dirección y su equipo
Los coordinadores son los colaboradores inmediatos del director	Las personas que tengan a cargo la coordinación son colaboradoras de quien ocupe la dirección

USO DEL SIGNO @, LA X Y LA E

*"La identidad cultural es una construcción, no se fuerza,
un idioma es como un organismo vivo, dinámico,
que se va modificando permanentemente."*

Cristina Montserrat Hendrickse

El lenguaje es creado y moldeado por las necesidades de una cultura a medida que cambia. Esto significa que el lenguaje y la cultura son fluidos, cambiando para reflejarse entre sí y el cambiante del contexto social. El lenguaje y la forma de comunicación utilizada condicionan las actitudes, prácticas y cosmovisiones de los pueblos, las empresas y las organizaciones. Por ende, los

productos lingüísticos tienen la capacidad de transformar las concepciones humanas en determinados temas.²

Es por eso que, se ha sugerido como una posible alternativa para no emplear siempre las desinencias del género masculino sustituir estas por otras más neutras; que además permitan incluir otras identidades de género, que no corresponden solamente al binarismo de género. Algunas propuestas utilizan la «@», la letra «x» o la vocal «e», en algunas ocasiones. Pueden ser en contextos como una manifestación verbal creativa, un recurso gráfico, en los que visualmente puede resultar expresivo.

El uso de la E

La utilización de una de las formas de lenguaje inclusivo, como lo es la letra E, en palabras tales como *Compañere, amigue, chique, todes*, entre otras, no socaba la lengua como bien colectivo ni pone en peligro la academia, al contrario, se encuentra en línea con diversas iniciativas de la Universidad del Tolima, como este manual por ejemplo, y fortalece la no discriminación y exclusión a los grupos sociales subalternizados respondiendo a una apuesta pedagógica y estratégica de inclusión de personas diversas en el ámbito de la comunidad universitaria, que además busca cumplir las normas constitucionales sobre igualdad y no discriminación.

En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia T-033 de 2022, ordenó incluir el género no binario en documentos de identificación, el alto tribunal destacó que la configuración de un nuevo marcador de género en el documento de identificación “es un paso inicial hacia la participación social efectiva y que demanda trascender del reconocimiento formal, a la previsión de los derechos, servicios y obligaciones que corresponden a su ser”. Esto porque, “no en pocas oportunidades el Estado ha adoptado el género como criterio de diferenciación de acceso a los servicios y prestaciones”. Por tanto, la Universidad no puede ser indiferente en este camino avanzado para el pleno ejercicio de los derechos de las personas sexo género diversas.

USO DE LA BARRA INCLINADA (/)

Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras. Sin embargo, es recomendable su uso junto con las otras alternativas ya expuestas en este manual en cuanto al lenguaje neutro, para facilitar la legibilidad de los textos.

Se recomienda utilizar en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

² Caja de herramientas para el uso de comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en las empresas de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). 2021.

USO DE REPRESENTACIONES GRÁFICAS EN DOCUMENTOS OFICIALES

Las representaciones gráficas también constituyen una forma de comunicación, ya que emiten mensajes con significados, como, por ejemplo, masculinizar o feminizar una ocupación o profesión en el marco de la oferta académica, aunque éstas no tienen género. Es decir, identificar carreras u ocupaciones exclusivas para mujeres o para hombres es un error que encasilla y estigmatiza, por lo que es necesario realizar ajustes para no reproducir estereotipos y que, por el contrario, den cuenta gráficamente y lingüísticamente del manejo no estereotipado de los géneros y la diversidad sexual.

Para la Universidad del Tolima, lo gráfico adquiere una especial relevancia, porque es utilizado en afiches, plegables, páginas web, producción digital, presentaciones y otros materiales de promoción interna, externa y de formación. Es por ello, que se deben evitar los estereotipos de género o de cualquier otra naturaleza. Esto incluye, por ejemplo, el uso de ilustraciones o gráficas en la que aparecen principalmente hombres en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente asignadas al género femenino referentes al ámbito del cuidado y el servicio, igualmente el uso estereotipado de las personas sexo/género diversas y con orientaciones sexuales no hegemónicas.

Para el diseño del material gráfico, se debe tomar en cuenta:

- Guardar paridad o equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.
- Los retratos o imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos sexos y de sexo/género diverso desarrollando todo tipo de actividad.
- Los planos donde se ubican las imágenes deben ser equilibradas entre mujeres y hombres.
- El tamaño de las imágenes de mujeres y hombres deben ser iguales, buscando un equilibrio.
- Tener siempre en cuenta la multiculturalidad y diversidad funcional del ser humano, utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas más acordes con el contexto de la Universidad.

LO QUE SE EXPRESA EN LAS COMUNICACIONES

La institución debe ser explícita en documentos oficiales en cuanto a su compromiso con la igualdad y la equidad de género, por ejemplo:

Esta es una institución que favorece la igualdad de oportunidades entre todas las personas que la integran

La redacción de convocatorias, invitaciones y comunicaciones para un evento, curso u otro, se debe realizar pensando que a la Universidad le interesa que las mujeres y demás personas en su

diversidad de género y sexual se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres, por ejemplo:

El Consejo de la Facultad convoca a las personas profesionales de las artes y la cultura patrimonial al seminario Patrimonio y Pueblos Originarios

Se debe explicitar en los textos el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades para todas personas en su diversidad sexual y de género. Por ejemplo:

La Facultad propicia la igualdad de oportunidades para los géneros. Por ello, la selección de las personas participantes se efectuará con base a criterios que garanticen una participación equitativa y con paridad entre hombres y mujeres

Es deber de todas las personas que componen la comunidad universitaria velar porque sus acciones ayuden a reducir las inequidades, brechas y barreras de género existentes en la sociedad. Ello se logra generando herramientas pedagógicas con el objetivo de informar, sensibilizar e interiorizar el enfoque en derechos humanos, el enfoque interseccional y el lenguaje incluyente y no sexista. La idea central de los derechos humanos es que las personas gocen de igualdad de derechos, constituyendo como principio prioritario la no discriminación. De allí la necesidad de reconocimiento de no discriminación hacia las mujeres y las demás personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.

LENGUAJE DISCRIMINATORIO

Cuando se utilizan términos que infantilizan a las personas con discapacidad, a las mujeres, a las personas afrodescendientes e indígenas, tratando de mostrarlas como objetos de la caridad pública o privada, con la intención de generar compasión, se les está discriminando y atentando contra su dignidad humana. También cuando se presentan como super héroes/heroínas, porque esa admiración de la superación personal y de la resiliencia presupone que antes había una baja expectativa de logro o éxito sobre esa persona o población.

Micro agresiones o partículas discriminatorias, que operan con las conjunciones adversativas y concesivas

Evite frases como:

Trabaja muy bien, aunque está embarazada.

Es una mujer, pero muy competente

La estudiante participó activamente de todas las reuniones, a pesar de estar con su hija.

Las investigadoras trabajaron activamente en el proceso de coordinación, aunque son mujeres.³

Asumir actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas en el aula

En la redacción de los textos y documentos generados desde la Universidad se recomienda asumir actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas, por ejemplo, de las siguientes maneras:

- Destacar el aporte y la participación de las mujeres y personas con identidad de género diversas en la Universidad
- Resaltar en textos y manuales los aportes de las mujeres y personas diversas desde el desempeño de su profesión, actividad ocupacional, en la historia, etc.
- La presencia de las mujeres y personas con identidad de género diversas en los textos e imágenes debe dejar de ser un hecho excepcional. Se debe utilizar su imagen con mayor protagonismo, destacando su contribución
- Ofrecer ejemplos que ilustren las diferencias entre mujeres y hombres, con experiencias propias de colombianas o de casos a nivel internacional.
- Utilizar los términos enunciados al principio de este manual, ser neutrales para no resaltar o preponderar un género sobre el otro.
- Evitar presuposiciones.
- No juzgar a las mujeres desde los estereotipos contruidos socialmente de género.
- Eliminar la relación de dependencia al presentar a una mujer en un ámbito de igualdad, por ejemplo, *les presento a la mujer de Tomas, la esposa de Miguel, etc.*
- Evitar expresiones que supongan un juicio de valor.

³ Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA / Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Referencias

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Caja de herramientas para el uso de comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en las empresas. 2021. Panamá

Chapel, E. M. (s.f.). Adaptado del curso online: How Language Reflects Culture & Affects Meaning. Disponible en: <https://study.com/academy/lesson/how-language-reflects-culture-affects-meaning.html>

Guzmán, Laura (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje inclusivo. Cómo usar el lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Costa Rica, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR, Universidad de Costa Rica.

Gobierno de Chile. Consejo Nacional de Cultura y artes (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género

Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA / Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>

