



UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA

Guías para el uso de lenguaje no sexista en la UTFSM





“El tiempo cambia todas las cosas; no hay razón para que el lenguaje escape a esta ley universal”.

Ferdinand de Saussure



Preámbulo

La Universidad Técnica Federico Santa María, en su continuo compromiso con la igualdad y equidad de géneros, ha desarrollado este manual de lenguaje no sexista, cuyo propósito es contribuir a los avances en los procesos de transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional y relacional, conformándose como un espacio social y educativo que permite la visibilización y valoración de la diversidad de géneros, considerando las buenas prácticas en el uso del lenguaje y comunicación.

El presente documento es elaborado en el contexto del proyecto InES Género UTFSM 2022-2024, sumando acciones de forma específica al lenguaje y comunicación no sexista en Ciencia y Tecnología, la cual es una estrategia clave para la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior ampliando el alcance comunicacional y divulgación científica sin discriminación de género. Este manual contribuye a los propósitos establecidos por la universidad en el Plan Estratégico Institucional 2024-2033, la Política Integral de Género para la prevención, investigación, sanción y reparación del acoso sexual, discriminación y violencia de género, junto con otros compromisos institucionales con la equidad e igualdad de géneros.



Índice

Alcances sobre el Lenguaje y Comunicación no sexista en la Ciencia y Tecnología	7
A quiénes está dirigido este manual	7
Contexto nacional e institucional de la UTFSM	7
Herramientas generales para el uso del lenguaje y comunicación no sexista dentro y fuera del aula	8
a) Expresiones neutrales en términos de género	9
b) Cambiar la estructura de una frase	13
c) Uso de pares femeninos y masculinos	14
Revisión y edición de textos sensibles al género	15
Otras recomendaciones	15
Lenguaje no sexista en la docencia	16
Orientaciones no sexistas para comunicaciones científicas/investigaciones o propuestas en I+D+i+e	18
En el uso de formularios de identificación	19
En la forma de consultar sobre el interés de postulación	19
Sobre la forma de comunicar resultados de investigación	20
Sobre la forma de presentación de un equipo de investigación	20
Sobre la redacción de notas y contenidos informativos	20
En la visibilización del cargo e institución de las investigadoras	21
Sobre la redacción de la historia personal, relato o artículo de las investigadoras	21
En publicaciones científicas	22
Glosario	23
Referencias	26

Alcances sobre el Lenguaje y Comunicación no sexista en la Ciencia y Tecnología

Los actuales tiempos se caracterizan por la abundancia de información e imágenes, formas de contacto y comunicación. Las transformaciones digitales y los accesos a los medios virtuales enriquecen las formas en que nos comunicamos y, eventualmente, ampliamos los alcances de la información y el diálogo. Esta abundancia informativa también se encuentra en las comunicaciones de ciencia y tecnología actuales, que implica construir comunidades que comparten y se relacionan en el ejercicio de la generación del conocimiento. En este contexto, se requiere como consideración central para el amplio alcance de la ciencia y tecnología, la visibilización de la diversidad humana¹.

El lenguaje y la comunicación han sido espacios donde nombramos el mundo y a las personas que lo conforman, lo que en palabras de Humberto Maturana: “el lenguaje construye realidades”². Esto implica poner en relieve el uso del lenguaje como una práctica viva y necesaria de observar, adaptar y regular, respecto de las formas como estamos influenciando en la construcción del mundo y de lo humano, considerando además que las lenguas son sistemas sociales convencionales, que van variando en el curso de la historia. Poner atención al uso del lenguaje desde una perspectiva con miras a la equidad de género, permite el logro de comunidades más equitativas en las relaciones y la generación más expedita de igualdad de oportunidades. En el contexto de la ciencia y la tecnología, aquello implica revisar las condiciones como estamos generando nuestras relaciones y las formas de divulgación en Ciencia y Tecnología, pensando a quiénes se incluye o excluye en ellas.

A propósito de las dinámicas de exclusión, una de las grandes inequidades sociales existentes es la desigualdad de género³. El presente manual está centrado en establecer las condiciones base para generar, en el lenguaje y la comunicación institucional de la universidad, un espacio inclusivo no sexista, contribuyendo a que la construcción de este espacio social y educativo dedicado a la Ciencia y Tecnología tienda hacia la equidad en sus relaciones y en la práctica comunicacional.

A quiénes está dirigido este manual

A la comunidad universitaria, cuerpo académico/docente, funcionariado y estudiantado.

Contexto nacional e institucional de la UTFSM

El Ministerio de Educación de Chile⁴ ha entregado recomendaciones relacionadas al uso del lenguaje no sexista, para propiciar su uso dentro de las universidades. Asimismo, nuestra Institución cuenta con instrumentos de gestión y políticas, respetando la normativa externa que promueven la necesidad de fomentar el uso de lenguaje no sexista. Algunas de ellas son:

1 Canfield KN, Menezes S, Matsuda SB, Moore A, Mosley Austin AN, Dewsbury BM, Feliú-Mójer MI, McDuffie KWB, Moore K, Reich CA, Smith HM and Taylor C (2020) Science Communication Demands a Critical Approach That Centers Inclusion, Equity, and Intersectionality. *Front. Commun.* 5:2. doi: 10.3389/fcomm.2020.00002

2 Maturana, H. (1989). *Lenguaje y Realidad, el origen de lo humano*. Arch.Biol.Med. UChile. 22. P.77-81. Santiago.

3 Organización de las Naciones Unidas (2024). *Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible* (un.org)

4 Ministerio de Educación de Chile (2017). *Orientaciones para un Uso del Lenguaje No Sexista e Inclusivo*. Unidad de Equidad de Género. Más información en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

El Plan Estratégico Institucional (2024-2033), establece dentro de sus objetivos: consolidar una comunidad universitaria unidad, mediante la promoción de una cultura acogedora, inclusiva, de sana convivencia y calidad de vida, con especial énfasis en la perspectiva sociocultural nacional e internacional, de género, y de talentos y capacidades (extracto del objetivo estratégico uno).

La Política Integral para la Prevención, Investigación y Sanción del acoso sexual y la discriminación de género en la UTFSM, en el marco de la ley 21.369, indica que se requiere visibilizar la necesidad de respeto y buen trato al interior del aula, laboratorios, talleres, ayudantías, asesorías o cualquier otra instancia académica o para-académica. En este sentido, mantener un lenguaje no sexista es condición necesaria para generar contextos educativos y laborales que previenen la discriminación y violencia basada en género.

La Ley N° 20.609 de No Discriminación, propicia un ambiente de respeto y sanciona toda discriminación arbitraria. Esto, rige para toda distinción, exclusión o restricción realizada por una persona o grupo que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los Derechos Fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile.

La Ley Karin 21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Establece diversas disposiciones que modifican e incorporan definiciones legales, añade medidas de prevención y resguardo en la materia y perfecciona los procedimientos de investigación, implementando y adecuando la normativa nacional a los parámetros establecidos en el recientemente ratificado Convenio N°190, Sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Estas implementaciones implican el abordaje de las formas de relación internas, dentro de lo que se incluye fomentar un uso del lenguaje inclusivo no sexista. Esta normativa se incorpora dentro de las normativas institucionales.

La Autorización del Uso del Nombre Social al Interior de la UTFSM, promulgada a través del Decreto de Rectoría 393/2018, declara que toda persona perteneciente a la comunidad universitaria puede solicitar el uso de su nombre social al interior de esta. Esto significa que pueden solicitar la modificación de su nombre registral, a través de una asesoría con la Dirección de Género, y enviar la solicitud con el formulario correspondiente a Secretaría General solicitando que se inicie este trámite.

Herramientas generales para el uso del lenguaje y comunicación no sexista dentro y fuera del aula⁵

El uso del lenguaje no sexista en el contexto de la Educación Superior, es fundamental para crear un ambiente equitativo y respetuoso con la diversidad. Siempre que se pueda, se debe evitar el uso del masculino genérico, dado que este

⁵ Organización de las Naciones Unidas Mujeres (s/a). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: Promover la igualdad de género a través del idioma. Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf (unwomen.org)

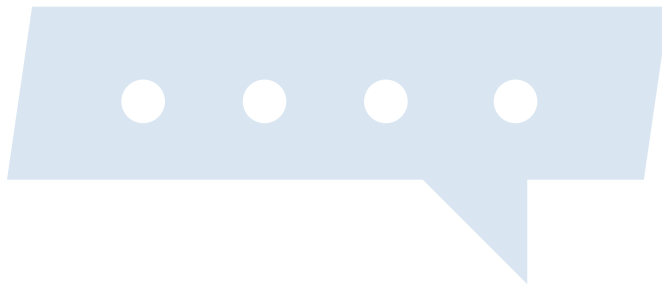
invisibiliza la existencia de otros géneros en su mención. Considerando esto, se entregan herramientas prácticas para implementar estos ajustes en el hábito relacional diario, en la investigación, en la práctica docente y en las comunicaciones al medio interno y externo.

Estas herramientas se organizan en tres apartados: **a) Expresiones neutrales en términos de género; b) Cambiar la estructura de una frase; c) Uso de pares femeninos y masculinos.**

a) Expresiones neutrales en términos de género

La neutralización del género en sustantivos y pronombres permite el uso de estructuras lingüísticas inclusivas. Sumado a ello, se puede evitar la replicación de estereotipos de género al neutralizar o diversificar las referencias sobre habilidades, intereses o comportamientos.

a.1) Elegir un sustantivo neutro: En lo cotidiano a menudo se usa el masculino genérico para referirnos a los grupos que incluyen a más de un género. El lenguaje y comunicación sensible a la diversidad de géneros implica el uso de sustantivos colectivos, genéricos y epicenos, es decir, términos que no designan lingüísticamente un género y que incluye a todos los géneros en su referencia.





Uso genérico masculino	Uso inclusivo de género
Los profesores	Profesorado Cuerpo académico-docente El personal docente El equipo docente
Los estudiantes	Estudiantado Comunidad estudiantil Grupo de estudiantes La Población estudiantil Las Personas en formación Los participantes del curso
Los investigadores	El equipo de investigación La persona a cargo de la investigación El grupo de investigación
El Hombre	La Humanidad El ser humano La persona El individuo La población La comunidad
Los funcionarios	Funcionariado Personal para-académico El personal administrativo El equipo profesional de
Los académicos	El cuerpo académico El personal académico Academia El equipo académico El grupo académico Las personas involucradas en la academia
Los auxiliares	Personal auxiliar El equipo de apoyo El personal de apoyo El grupo de soporte El personal de asistencia El grupo de colaboración Las personas que desempeñan funciones auxiliares

Uso genérico masculino	Uso inclusivo de género
El activista	El/la activista
El delegado	El/la delegada
el titular	El/la titular
En la sala de clases estaban los estudiantes y los docentes	En la sala de clases había estudiantes y docentes

*Nota relevante: Estos ejemplos se enmarcan en formas binarias de referencia a los géneros (masculino/femenino), se sugiere el uso de herramientas neutras.



a.2) **Utilizar un pronombre neutro:** Al igual que los sustantivos, se puede decidir utilizar un pronombre que se refiere a los hombres y mujeres por igual. Los pronombres indefinidos como: nadie, personas, la gente, cualquiera, cada, la mayoría, son útiles para lograr lenguaje neutral en términos de género. Los pronombres relativos como: quien, a quién, a quienes, para quienes, pueden ser utilizados en lugar de pronombres como al que, a los que, a las que, etc.

Uso genérico masculino	Uso inclusivo de género
Los que se dedican a las matemáticas	Quienes se dedican a las matemáticas Las personas que se dedican a las matemáticas Cualquiera que se dedique a las matemáticas Cada persona dedicada a las matemáticas
El interesado	Quien tiene interés Personas interesadas Cualquiera que tenga interés Cada persona que tenga interés
Las cuidadoras	Quienes cuidan Las personas que cuidan Cualquier persona que cuida Cada persona que cuida
Los participantes de la investigación	Quienes participan de la investigación Las personas que investigan Cualquier persona que investiga Cada persona que investiga
Los que rindieron la prueba	Quienes rindieron la prueba Las personas que rindieron la prueba Cualquiera que haya rendido la prueba Cada persona que rindió la prueba
Las que están quejándose	Quienes tengan quejas o reclamos Las personas que tengan quejas o reclamos Cualquiera que tenga una queja Cada persona que tenga una queja

a.3) **Evitar generalizaciones y estereotipos de género:** Al hablar sobre habilidades, intereses o comportamientos, se sugiere evitar asociaciones a géneros en particular. Por ejemplo, en vez de decir "las mujeres no saben tanto de matemáticas" se puede indicar que "algunas personas tienen mayores habilidades en matemáticas", o "esa ingeniera es la Alexis Sánchez del equipo", cuando en realidad, lo que se quiere decir es que la persona referida es igualmente buena y sobresale por sus capacidades en este deporte. Como regla general, se aconseja evitar el uso de la palabra "hombre" cuando esta excluya a las mujeres presentes.

Estereotipo de género	Libre de estereotipos de género
"Las mujeres no saben tanto de matemáticas"	"Algunas personas tienen mayores habilidades en matemáticas"
"Esa ingeniera es la Alexis Sánchez del grupo"	"Esa ingeniera es líder en su equipo"
Los médicos y las enfermeras	El personal sanitario
Los pilotos y las auxiliares de vuelo	La tripulación aérea El personal de aviación
El hombre	Seres humanos, la humanidad
Los hombres de negocios	Las mujeres y hombres de negocios
Los políticos	Los y las responsables políticos

b) Cambiar la estructura de una frase:

Siempre que se pueda, se debe modificar una frase u oración para que sea sensible al género evitando los adjetivos masculinos genéricos, así como la concordancia gramatical correspondiente.

Uso genérico masculino/Uso generalizado	Uso inclusivo en género
Rogamos a los asistentes que se retiren de la sala	Se ruega desalojar la sala
Los ciudadanos votaron por los candidatos	La ciudadanía votó por la candidatura
Los estudiantes manifestaron sus preocupaciones por la programación	El estudiantado manifestó su preocupación relativa a la programación El grupo de estudiantes manifestó su preocupación por la programación
Las niñas que necesitan ayuda con cálculo que les pidan a sus compañeros	Quienes necesiten ayuda en ejercicios de cálculo, que soliciten apoyo a quienes puedan apoyar
Los estudiantes deben entregar su tarea a tiempo para que el profesor la califique	El estudiantado debe entregar sus tareas a tiempo para que el profesorado las califique

c) Uso de pares femeninos y masculinos:

En este caso, se puede optar por la mención femenina o masculina utilizando o alternando sustantivos y artículos, para dar igual procedencia tanto al uno como al otro.

Uso genérico masculino	Uso inclusivo en género
Los electores	Electoras y electores
Los votantes	Las/los votantes
Los trabajadores reivindican sus derechos	Los trabajadores y las trabajadoras reivindican sus derechos
Los estudiantes	Las/los estudiantes

*Nota relevante: Estos ejemplos de uso inclusivo en género, se enmarcan en formas binarias de referencia a los géneros (masculino/femenino), se sugiere el uso de herramientas neutras.

Uso de tipografía para añadir género: Un desafío para la gramática del castellano es el uso del masculino genérico, que no siempre se puede obviar. Al redactar un texto escrito se puede sumar el uso de la barra oblicua, para señalar la existencia tanto del género femenino como del masculino. Se recomienda no utilizar esta estrategia en exceso por la dificultad en la legibilidad del texto. Se puede recurrir a esta estrategia cuando se cuente con espacio limitado, o al llenar formularios o emplear membretes, o si no se encuentra una expresión neutral en términos de género. No se recomienda el uso de corchetes porque ello podría transmitir la idea de que el grupo entre corchetes tiene un lugar secundario.

Uso genérico masculino	Uso inclusivo en género
Autor	Autor/a
Investigador	Investigador/a
Director	Director/a
Sr.	Sr/a.

*Nota relevante: Estos ejemplos de uso inclusivo en género, se enmarcan en formas binarias de referencia a los géneros (masculino/femenino), se sugiere el uso de herramientas neutras.

Revisión y edición de textos sensibles al género:

Para la revisión de textos de distinta naturaleza, se sugiere tomar en cuenta hacer las **siguientes preguntas:**

¿Contiene el texto expresiones de género (sustantivos, pronombres, etc.) específicas que podrían reemplazarse por otra neutras sin afectar el significado? Ej. Si el texto contiene la palabra "hombre" para referirse a personas que no necesariamente son de identidad de género hombre.

¿Presenta el texto determinadas ocupaciones o roles de una forma estereotipada en cuanto al género?

¿Contiene el texto alguna referencia al sexo o género sin que esta sea necesaria?

¿Presenta el texto a personas de distintos géneros de forma sesgada y/o estereotipada?

Estas preguntas pueden guiar elementos generales para el uso no sexista del lenguaje.

Otras recomendaciones

Consideraciones con la identidad de género trans: Al escribir sobre una persona transgénero, utilice los sustantivos y pronombres consistentes con su identidad de género, independientemente de su sexo al nacer. Siempre que sea posible, utilice el pronombre preferido por dicha persona, que implica consultarle sobre su preferencia.

Tomar conciencia del lenguaje no verbal: Dado que el lenguaje no verbal también comunica, es fundamental considerar gestos y expresiones que realizamos, para evitar transmitir un mensaje equivocado que esté relacionado con prejuicios relativos al género, como sonidos de desagrado, encogimiento de ojos o contracción de músculos faciales. Es importante poner atención a nuestras formas no verbales en las interacciones presenciales y virtuales.

Comunicación con imágenes: Como regla general, se sugiere visibilizar la diversidad de personas en la comunidad universitaria y en la sociedad, en distintos roles idealmente no estereotipados de género, asegurando un banco de imágenes diverso en relación con la institución y la comunidad universitaria. Se sugiere evitar un lenguaje visual con connotación sexista, esto implica que la selección de planos de un video o imágenes para acompañar una noticia no tenga un sesgo de género ni connote una idea de subordinación (por ejemplo: Hombres de pie y mujeres sentadas en una foto oficial; imágenes en que hay menos presencia de mujeres en una actividad o que aparezcan en segundo plano). Se sugiere además evitar las imágenes con estereotipos de roles femeninos y masculinos, o en las que se denote una actividad pasiva de un grupo de mujeres v/s activa de un grupo de hombres (por ejemplo: Fotografías de estudiantes en carreras feminizadas; grupo de mujeres secretarias o funcionarias realizando labores sentadas o de limpieza; grupo de hombres ingenieros realizando mediciones versus mujeres mirando, entre otras)⁶.

⁶ Universidad Técnica Metropolitana. (2023). Manual de Comunicación No sexista e Inclusiva: Orientaciones para una comunicación respetuosa. MANUAL-LENGUAJE-INCLUSIVO-FINAL.pdf (utem.cl)

Promover un ambiente de comunicación respetuosa: A la luz de las normativas internas que protegen y promueven la igualdad de género en la UTFSM, es importante que, en todo espacio de la comunidad universitaria, se sigan normas claras y explícitas que promuevan un ambiente respetuoso hacia todas las personas asegurando que éstas se cumplan en las relaciones interpersonales, garanticen una convivencia universitaria armónica. El uso de lenguaje no sexista permite generar un trato equitativo y respetuoso en las relaciones, generando un clima dentro y fuera del aula tendiente a la no discriminación o violencia de género.

Lenguaje no sexista en la docencia

El uso del lenguaje no sexista en el aula en contexto universitario, provee de diversos beneficios a la luz de los actuales desafíos globales en Educación y en Igualdad de Género. Algunos de estos beneficios son: Promueve la igualdad de género: El uso del lenguaje inclusivo y no sexista contribuye a crear un ambiente académico donde se valora y respeta la igualdad de género, evitando la reproducción de estereotipos y prejuicios, mejorando a su vez la visibilidad de las mujeres y diversidades sexo-género, quienes históricamente han sido invisibilizadas o subordinadas en los textos y discursos académicos y, por otra parte, demuestra un compromiso activo con la diversidad, no solo de género, sino también de identidades, orientaciones y expresiones, fomentando una cultura más abierta y plural.

Promueve la reflexión crítica sobre el lenguaje y las estructuras de poder: El uso consciente del lenguaje no sexista puede ayudar a estudiantes y docentes a reflexionar sobre cómo las palabras reflejan y perpetúan las estructuras sociales de poder y desigualdad, creando una conciencia crítica y transformadora. Con ello se promueve un enfoque más democrático, al hacer que todas las voces sean escuchadas y representadas, lo cual es clave en el contexto académico y en cualquier espacio de toma de decisiones colectivas.

Facilita la integración de estudios de género en el currículo: El uso de un lenguaje no sexista está estrechamente relacionado con la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos curriculares, lo que favorece la formación integral de estudiantes y la apertura a nuevas perspectivas académicas.

Contribuye al desarrollo de competencias comunicativas más avanzadas: Usar un lenguaje no sexista fomenta la capacidad de adaptación a diversos contextos comunicativos y fortalece las competencias comunicativas de estudiantes, quienes aprenderán prácticas respetuosas y cuidadosas con el lenguaje en sus futuros profesionales.

Estos beneficios no solo contribuyen a un entorno más justo, sino que también enriquecen el proceso de enseñanza y aprendizaje en la universidad, creando una experiencia educativa más rica y consciente.

Uso sexista	Uso no sexista
<p>Saludo en clases</p> <p>Bienvenidos</p>	<p>Les damos la bienvenida</p>
<p>Saludo por correo</p> <p>Estimados</p>	<p>Estimados/as</p> <p>Buenos días</p> <p>Buenas tardes</p>
<p>Preguntas abiertas a estudiantes</p> <p>Chicos, ¿quién sabe la respuesta a esta pregunta?</p>	<p>¿Quién sabe la respuesta a esta pregunta</p> <p>¿Alguien sabe la respuesta a esta pregunta?</p>
<p>El estudiante que tenga dudas puede preguntar al final de la clase</p>	<p>Cualquiera que tenga dudas puede preguntar al final de la clase</p>
<p>Describiendo roles o profesiones</p> <p>El doctor necesita ayuda para encontrar el diagnóstico</p>	<p>El profesional de la salud necesita ayuda para encontrar el diagnóstico</p>
<p>El hombre de negocios</p>	<p>Quién tiene habilidades destacadas en los negocios</p>
<p>Comentarios sobre participación</p> <p>Las chicas siempre están más calladas en clase</p>	<p>Algunas personas no participan tanto en clase, ¿qué podemos hacer para animar a todos a compartir sus ideas?</p>
<p>El líder del grupo</p>	<p>Quién lidera el grupo</p>
<p>En el contexto de laboratorio</p> <p>Las mujeres suelen ser más cuidadosas en los experimentos</p>	<p>Es importante que todos seamos cuidadosos en los experimentos para obtener los mejores resultados</p>
<p>En la discusión de ejemplos científicos</p> <p>Los grandes científicos siempre han sido hombres</p>	<p>A lo largo de la historia, muchas personas han contribuido significativamente a la ciencia, independientemente de su género. Hoy en día, hay muchos científicos y científicas destacadas en todo el mundo</p>
<p>Describiendo habilidades o intereses</p> <p>Los hombres son buenos programando y las mujeres diseñando</p>	<p>Cada estudiante tiene sus propias habilidades e intereses, y pueden sobresalir en diferentes áreas</p>

Orientaciones no sexistas para comunicaciones científicas/investigaciones o propuestas en I+D+i+e⁷

El lenguaje no sexista en el contexto universitario tiene implicancias tanto en el área de la docencia, en las relaciones fuera del aula, como también en Investigación, Desarrollo, Innovación y Emprendimiento (I+D+i+e). En estas áreas de la academia algunos beneficios del uso del lenguaje no sexista son los siguientes:

Promueve la inclusión y equidad en la investigación y emprendimiento: El uso de un lenguaje no sexista en los proyectos de I+D+i+e asegura que tanto mujeres como personas de la diversidad sexo-género se sientan incluidas y valoradas en todas las fases de la investigación y el desarrollo, desde la formulación de hipótesis hasta la difusión de resultados. Sumado a ello, contribuye a erradicar estereotipos de género que históricamente han limitado la participación de las mujeres y personas de la diversidad sexo-género en áreas como la investigación científica, la innovación y el emprendimiento, abriendo el campo a un mayor número de perspectivas. La adopción del lenguaje no sexista en I+D+i+e demuestra un compromiso ético con la igualdad de género, lo que también contribuye a la responsabilidad social de las instituciones y empresas involucradas, promoviendo prácticas de investigación y desarrollo más justas y responsables.

Aumenta la creatividad e innovación: La diversidad de género en los equipos de investigación y emprendimiento puede aportar una variedad más amplia de ideas, enfoques y soluciones. El uso de un lenguaje no sexista refleja un compromiso con esta diversidad, lo que puede aumentar la creatividad y, en consecuencia, la innovación en los proyectos. Un enfoque de género en la comunicación permite que las personas de diversos géneros puedan expresar sus puntos de vista y aportar soluciones diversas, lo cual es clave para la innovación en sectores como la tecnología, la ciencia y el emprendimiento.

Aumenta la credibilidad y favorece el prestigio de las organizaciones: Las instituciones y empresas que adoptan un lenguaje no sexista y promueven la igualdad de género tienden a ser percibidas de manera más positiva, tanto por quienes forman de dicha organización, como por el público en general, lo que refuerza su imagen de compromiso con los valores sociales y la innovación responsable.

Genera modelos de innovación más sostenibles: La incorporación de diversas perspectivas y experiencias, reflejada en el lenguaje no sexista, puede dar lugar a soluciones más sostenibles, justas y equilibradas en el desarrollo de productos, tecnologías o servicios, teniendo en cuenta las necesidades y perspectivas de todos los grupos sociales.

En resumen, el uso del lenguaje no sexista en I+D+i+e no solo es un paso hacia una mayor equidad de género, sino que también puede potenciar la creatividad, la innovación y la colaboración en los equipos de trabajo, además de contribuir a una ciencia y tecnología más responsable y socialmente comprometida.

En este contexto, se sugiere considerar todas las herramientas descritas en este manual, sumando algunas especificaciones respecto del área I+D+i+e, descritas a continuación:

⁷ Universidad Técnica Metropolitana. (2023). Manual de Comunicación No sexista e Inclusiva: Orientaciones para una comunicación respetuosa. MANUAL-LENGUAJE-INCLUSIVO-FINAL.pdf (utem.cl)

En el uso de formularios de identificación:

En los procesos de postulación a proyectos, se sugiere cuidar la forma de plantear las preguntas de identificación personal relativo a las posibilidades de representación de identidad de género en los formularios.

Ejemplo:

Indique el género que lo represente:	
Masculino	
Femenino	
No binario	
Prefiero no decirlo	

En la forma de consultar sobre el interés de postulación:

Se sugiere cuidar el tipo de preguntas que se realizan en entrevistas de los procesos de postulación, evitando replicar estereotipos de género.

Ejemplos:

Preguntas sexistas	Uso inclusivo de género
¿Cómo planeas equilibrar tu vida laboral/académica y familiar, dado que eres mujer?	¿Cómo priorizas y gestionas múltiples proyectos simultáneamente?
¿Cómo crees que tu experiencia como madre influye en tu capacidad para liderar proyectos de investigación?	¿Puedes darme un ejemplo de un proyecto que hayas liderado exitosamente y qué estrategias utilizaste para asegurar su éxito?
¿Te preocupa que ser mujer pueda afectar tu credibilidad al presentar proyectos a consejos de académicos?	¿Cómo te aseguras de mantener una comunicación efectiva con las partes interesadas del proyecto?
¿Cómo manejarías los conflictos si tu equipo tiene dificultades para respetar tu autoridad como mujer?	¿Cómo te aseguras de mantener una comunicación efectiva con las partes interesadas del proyecto?
¿Qué tipo de proyectos crees que son más adecuados para mujeres como tú?	¿Cómo te adaptas a cambios inesperados en el alcance del proyecto y cómo gestionas esos cambios?
¿Cómo te aseguras de que tu equipo confíe en tu capacidad para liderar, siendo mujer?	¿Qué métodos utilizas para asegurar que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos del proyecto?

Sobre la forma de comunicar resultados de investigación:

Es fundamental especificar la identidad de género de las muestras en el estudio para que los resultados sean aplicables a la comunidad en general. Debemos tener cuidado en cómo se presenta esta información en el lenguaje utilizado. Considere si los resultados pueden ser generalizados para hombres, mujeres y personas de diversa identidad de género, o si es necesario detallar el grupo específico al que están destinados los hallazgos.

Sobre la forma de presentación de un equipo de investigación:

Se debe considerar la conformación del equipo de investigación y su mención reconociendo la diversidad de géneros cuando ello procede, sin omitir en la mención. Ejemplo: investigadores e investigadoras del presente proyecto Fondecyt.

Sobre la redacción de notas y contenidos informativos:

En contexto de difusión a la comunidad sobre las investigadoras, se sugiere cautelar la manera en que se relata la información sobre ellas o de su investigación. Se sugiere nombrar a las investigadoras sin referencia a su aspecto, vida personal, origen, edad o cualquier otra variable que no esté relacionada con la propia investigación.

Frase sexista	Frase no sexista	¿Por qué sexista?
Ella es una investigadora muy meticulosa, como suelen ser las mujeres en ciencia	Ella es una investigadora muy meticulosa y detallista	Generalizar sobre cómo las mujeres en ciencia suelen ser puede perpetuar estereotipos y no reconocer a la persona de manera individual
Ella ha demostrado ser tan capaz como sus colegas hombres	Ella ha demostrado ser muy capaz en su campo	Comparar la capacidad de una mujer con la de sus colegas hombres puede implicar que las mujeres deben superar una barrera adicional para ser reconocidas
Ella es una científica brillante, a pesar de ser mujer	Ella es una excelente investigadora	Esta frase sugiere que el género de la persona debería influir en la evaluación de su rendimiento, insinuando que las mujeres pueden ser buenas en su campo solo como una excepción
Su capacidad para empatizar con sus colegas la hace una excelente investigadora	Su habilidad para colaborar y liderar la hace una excelente investigadora	Resaltar cualidades estereotipadas de género, como la empatía, en lugar de enfocarse en habilidades profesionales, puede desviar la atención de las competencias técnicas
El aporte femenino en el campo	Las aportaciones en el campo	Esta frase puede implicar que el aporte de las mujeres en un campo es secundario o complementario a los aportes principales, que suelen asociarse con hombres

En la visibilización del cargo e institución de las investigadoras:

Al referirse a las investigadoras en los medios de comunicación, publicaciones, bibliografía, entre otras, se sugiere no usar el genérico masculino o sólo las iniciales, esto invisibiliza a las investigadoras mujeres, dado que puede operar el estereotipo. Ejemplo: Aranda, F (2024).

Invisibilización de género	Visibilización de la identidad de género
Aranda, F. (2024)	Aranda, Fernanda (2024)
El año 2024 Aranda (2024) refiere en su investigación....	El año 2024 Fernanda Aranda refiere en su investigación... El año 2024 la investigadora, Fernanda Aranda refiere en su investigación...

Sobre la redacción de la historia personal, relato o artículo de las investigadoras:

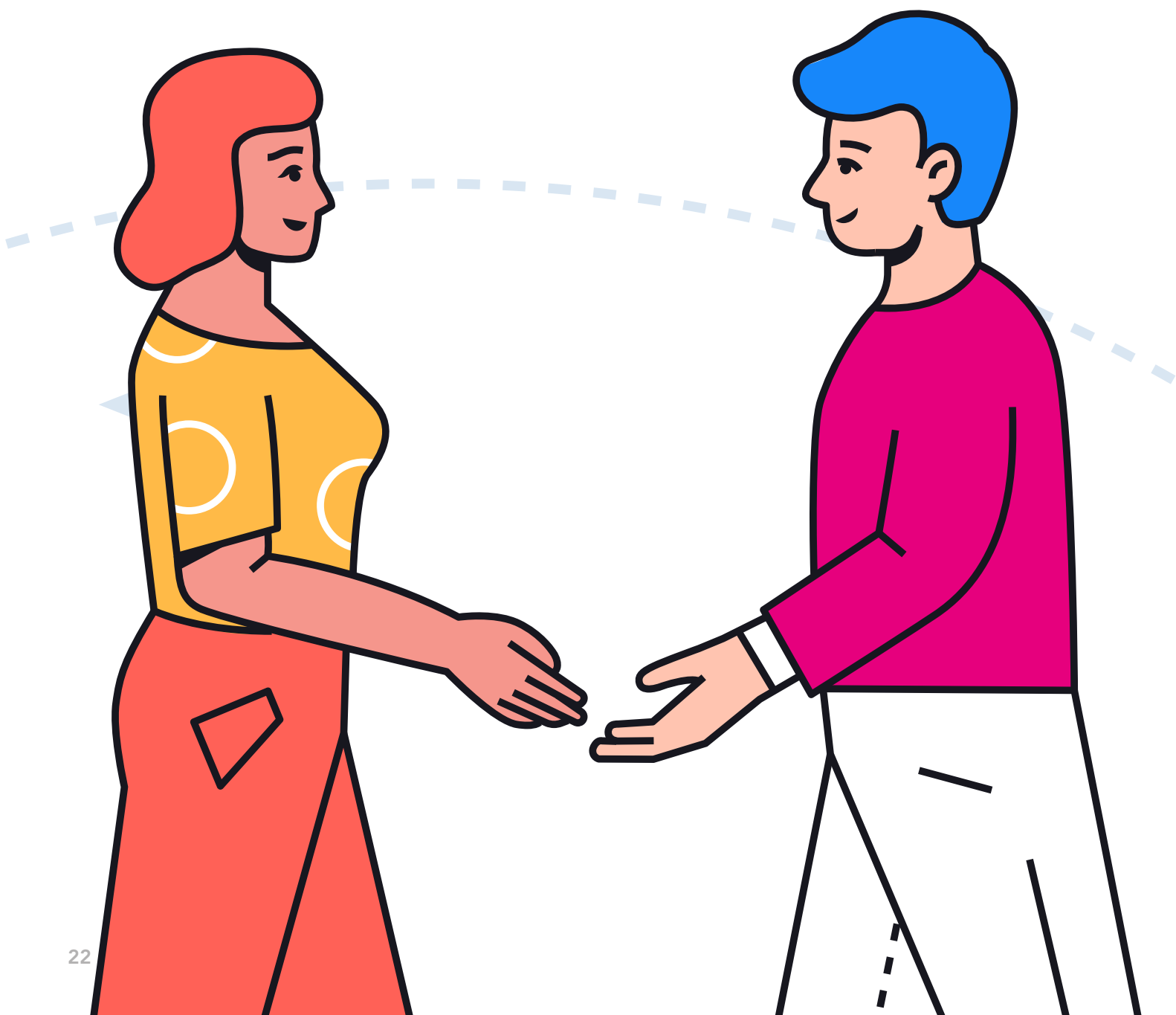
Al escribir notas o artículos sobre la historia personal o trayectorias de las investigadoras, se sugiere evitar el uso de metáforas como “techo de cristal”, “carrera de obstáculos” o “piso pegajoso”, entre otras. En vez de ello, se sugiere se elijan expresiones que representen las formas de resolución y empoderamiento individual y colectivo que inviten a la acción a otras mujeres científicas, contribuyendo con historias alternativas a la dificultad y focalizadas en el empoderamiento.

Forma estereotipada	Forma agenciada
A pesar de su impresionante trayectoria, ella ha enfrentado un “techo de cristal” que limita el avance de las mujeres en su campo	A lo largo de su carrera, ha trabajado para superar las barreras que históricamente han limitado la representación de mujeres en su campo, promoviendo la igualdad de oportunidades y creando caminos para futuras generaciones
Su trayectoria profesional ha sido una “carrera de obstáculos” llena de desafíos que ha tenido que sortear para llegar a donde está hoy	Su trayectoria profesional ha sido marcada por la perseverancia y la innovación, enfrentando desafíos con estrategias efectivas que han llevado a nuevas oportunidades y cambios positivos en su campo
Ella ha tenido que lidiar con el “piso pegajoso” en su carrera, donde las mujeres encuentran dificultades para avanzar	Ella ha desarrollado métodos innovadores para navegar y transformar las dinámicas del campo, abriendo nuevas avenidas para el crecimiento y el liderazgo de mujeres en su industria



En publicaciones científicas:

En el contexto de publicaciones científicas (papers, artículos, posters, etc.), se sugiere revisar las referencias sobre políticas editoriales de uso de lenguaje no sexista en revistas académicas o científicas como las siguientes guías: [Cómo escribir textos libre de sesgos](#) | [Psyciencia](#); [Política de buenas prácticas editoriales en igualdad de género](#) | [Revista Iberoamericana de Educación \(rieoei.org\)](#)



Glosario⁸

B

Brecha de género

Es un término que se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, en la sociedad. En educación la brecha de género ha tenido transformaciones importantes logrando la paridad en prácticamente todos los niveles. Sin embargo, en áreas de conocimiento aún hay brechas de género en participación, donde el área de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática se ha mantenido en 35% sin variación en los últimos 10 años.

D

Discriminación de género

Es toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política,

económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Disidencias sexuales

Es un término que surge en Latinoamérica y el Caribe, asociado a los movimientos LGBTQ+, que cuestiona y critica la concepción binaria de los géneros y la heterosexualidad como norma social. Busca provocar cambios profundos en las condiciones de vida de las personas que no encajan dentro de las normas tradicionales de género, avocando por el acceso y goce pleno de sus derechos fundamentales.

Diversidad sexo-género y afectiva

Término amplio que reconoce la preferencia, autoexpresión e identidad de aquellas personas que no encajan dentro de las normas de género binarias, aceptadas comúnmente. Se consideran las diversidades en características anatómicas sexuales diversas (hembra, macho, intersex); identidad de género (cis-género, trans y no binarias); identidades relacionales (monogamias, no monogamias); orien-

taciones sexuales (homosexual, bisexual, pansexual, heterosexual, asexual, entre otras); expresiones de género (femenina, masculina, andrógina, fluida); entre otras.

E

Equidad de Género:

Este término se refiere al trato justo de las personas, de todos los géneros, en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igualitario o diferente pero que considere la equivalencia en cuanto al acceso de derechos y oportunidades, visibilizando la existencia de barreras de acceso y participación.

Estereotipo de género

Un estereotipo de género es una visión generalizada o idea preconcebida sobre los atributos o características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Es perjudicial cuando limita las capacidades de las mujeres y hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Estas expresiones pueden ser hostiles, como, por ejemplo: "las mujeres son irracionales", o aparentemente benignas como, "las mujeres son cariñosas", pero, de igual forma perpetúan las desigualdades al sostener visiones tradicionales y restringidas para el género, situando usualmente a las mujeres como cuidadoras y a los varones en el mundo del trabajo o de lo público⁹.

G

Género¹⁰

El género es una construcción social basada en las diferencias sexuales, que ocupamos para categorizar personas y conductas, variando conforme a la época histórica y las culturas. Se refiere a las identidades, los roles (tareas y funciones sociales), los valores, las representaciones o atributos simbólicos, asignados a las personas según su sexo, mediante los procesos de socialización. Tradicionalmente se han identificado los géneros femenino y masculino, clasificando de forma binaria a las personas. Sin embargo, existe una diversidad de formas de vivir la identidad de

⁸ Organización de las Naciones Unidas (1979) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo 1. [cedaw_SP.pdf \(ohchr.org\)](#)

⁹ Organización de las Naciones Unidas (2024), Estereotipos de género: el ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Estereotipos de género | OHCHR

¹⁰ Montecinos, S. & Rebolledo, L. (1996). Conceptos de Género y Desarrollo. <https://doi.org/10.34720/0fm4-m571>

género, como por ejemplo el espectro contenido en identidades trans.

En este sentido, el “análisis de género”, es un método sistemático que busca observar, identificar, describir y comprender las diferencias y el impacto que tienen las desigualdades entre las personas, de acuerdo con su género. Se inicia con la recopilación de datos desagregados por sexo y género y de información sensible al género sobre la población involucrada. En muchos casos requiere de profundización cualitativa.

I

Identidad de género

Experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer.

Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos responsabilidades y oportunidades de todas las personas, incluidas las infancias. La igualdad no significa que todas las personas sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del sexo asignado al nacer. La igualdad de género implica

que los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad social¹¹.

Investigación/Innovación sensible al género

En la investigación/innovación sensible al género, el género se tiene en cuenta constantemente a lo largo del ciclo de investigación/innovación.

Investigación/Innovación específica de género

La investigación/innovación específica de género se centra en el género mismo como objeto de estudio.

Investigación/Innovación ciega al género

La investigación/innovación ciega al género no tiene en cuenta el género, ya que se basa en la suposición, a menudo incorrecta, de que las posibles diferencias entre hombres y mujeres no son relevantes para investigación/innovación en cuestión¹².

Integración del análisis de género en la investigación/innovación

Se refiere al uso del análisis basado en el sexo o en el

género en todas las fases del ciclo de investigación/innovación. En algunos proyectos solo un análisis del sexo es relevante para el problema, en otros casos un análisis de género (como por ejemplo, las relaciones sociales o económicas).

S

Sexo asignado al nacer

Manera en que las personas son clasificadas al nacer según, principalmente, su genitalidad, pero que corresponde al resultado de procesos anatómicos, fisiológicos, hormonales y genéticos.

Sexismo y androcen-trismo

Según la RAE, el “sexismo” es la “discriminación de personas por razón de sexo”. Este concepto se ocupa también como “discriminación por sexo” o “discriminación por género”. Significa excluir a una persona por razón de su sexo-género. Ejemplos: una mujer es invisibilizada en su rol de académica o profesional, mencionando de ella sólo su rol en tareas de cuidados maternos; una persona homosexual es estereotipado en sus características como científico por su orientación sexual. El

sexismo es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas, casi siempre mujeres, son inferiores a los hombres por razón de su sexo. El “androcen-trismo”, es un término que alude a un tipo de discriminación sexista. Consiste en tomar al hombre blanco y occidental como referencia universal, es decir, como único modelo humano. Esto se expresa en la ciencia cuando un estudio, análisis o investigación toma como muestra, referencias o realiza interpretaciones únicamente desde el punto de vista masculino, sesgando con ella la investigación. Para evitar este tipo de discriminación en la academia se propone incorporar la perspectiva de género de forma transversal.

L

Lenguaje sexista y no sexista

El lenguaje inclusivo no sexista responde a la problemática existente sobre la masculinización del lenguaje que invisibiliza la existencia de otros géneros. El uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo-género es lo que se denomina lenguaje sexista. El lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza

11 Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2024). Glosario de Igualdad de Género. Glosario de Igualdad de Género (unwomen.org)

12 Universidad de Talca (2022). Glosario de Género para la Academia. Talca

preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando el genérico masculino para situaciones o actividades donde hay más de un género¹³.

P

Perspectiva de género

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para los diferentes géneros, de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. El proceso de transversalización de la perspectiva de género es "hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad, el objetivo final es lograr la igualdad –sustantiva- entre los géneros"¹⁴.



13 Consejo Nacional de la Cultura y de las Artes (2016). Guía de Lenguaje Inclusivo de Género. [guia-lenguaje-inclusivo-genero-1.pdf](#) (cultura.gob.cl)

14 Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls | Digital library: Publications | UN Women – Headquarters

Referencias

Canfield, K.N.; Menezes, S.; Matsuda, S.B.; Moore, A.; Mosley-Austin, A.N.; Dewsbury, B.M.; Feliú-Mójer, M.I.; McDuffie, K.W.B.; Moore, K.; Reich, C.A.; Smith, H.M. and Taylor, C. (2020). Science Communication Demands a Critical Approach That Centers Inclusion, Equity, and Intersectionality. *Front. Commun.* 5:2. doi: <https://doi.org/10.3389/fcomm.2020.00002>

Consejo Nacional de la Cultura y de las Artes (2016). Guía de Lenguaje Inclusivo de Género. [guia-lenguaje-inclusivo-genero-1.pdf \(cultura.gob.cl\)](#)

Maturana, H. (1989). Lenguaje y Realidad, el origen de lo humano. *Arch.Biol.Med. UChile.* 22. P.77-81. Santiago.

Montecinos, Sonia. & Rebolledo, Loreto . (1996). Conceptos de Género y Desarrollo. <https://doi.org/10.34720/Ofm4-m571>

Ministerio de Educación de Chile (2017). Orientaciones para un Uso del Lenguaje No Sexista e Inclusivo. Unidad de Equidad de Género. Más información en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (2024). Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. **Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible (un.org)**

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (s/a). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: Promover la igualdad de género a través del idioma. [Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf \(unwomen.org\)](#)

Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Artículo 1. [cedaw_SP.pdf \(ohchr.org\)](#)

Organización de las Naciones Unidas (2024). Estereotipos de género: el ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. **Estereotipos de género | OHCHR**

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2020). **Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls | Digital library: Publications | UN Women – Headquarters**

Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2024). Glosario de Igualdad de Género. **Glosario de Igualdad de Género (unwomen.org)**

Universidad de Talca (2022). Glosario de Género para la Academia. Talca

Universidad Técnica Metropolitana (2023). Manual de Comunicación No sexista e Inclusiva: Orientaciones para una comunicación respetuosa. [MANUAL-LENGUAJE-INCLUSIVO-FINAL.pdf \(utem.cl\)](#)



UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA



Guías para el uso de lenguaje no sexista en la UTFSM