

# GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE ATACAMA



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES  
E INCLUSIÓN

## **Autoría**

### **Comisión triestamental de lenguaje no sexista e inclusivo**

Pía Loreto Valdés Barraza  
Macarena Barraza Nuñez  
Pedro Sotomayor Soloaga  
Rodrigo Cardozo Pozo  
Cory Duarte Hidalgo  
Lorena Campos Martínez  
Karla Jeraldo Campusano  
Jessica Godoy Castro  
Paola Rivera Silva  
Pía Ávalos Quevedo  
Erika Collarte Pizarro  
Iván Martínez Bravo  
Camila Rezzio Álvarez  
Carolina Parra Pacheco  
Katerine Aguirre Aguilera  
Constanza Muñoz  
Paulina Moscoso Jorquera  
Carmen Jirón Torres  
Berenice Muñoz Avello  
Macarena Millán Maturana  
Rochel Saavedra Zepeda  
Dalia Marín Salazar  
Carol Villagra

### **Dirección de Género, Diversidades e Inclusión.**

Viviana Rodríguez Venegas  
Nataly González Díaz  
María Fernanda Cautivo Ahumada  
Giselle Olivares Alfaro  
Javiera Guzmán Ávalos  
Karen Torres Navea  
Victoria Torrejon Ponce  
Camila Alvarado Gutiérrez  
Ana Garcia Albornóz  
Victor Urbina Alarcón  
Claudio Nuñez Vásquez  
Heidi Ruiz Bustamante  
Eliana Barraza Núñez

### **Diseño Gráfico**

Camila Maldonado Muñoz



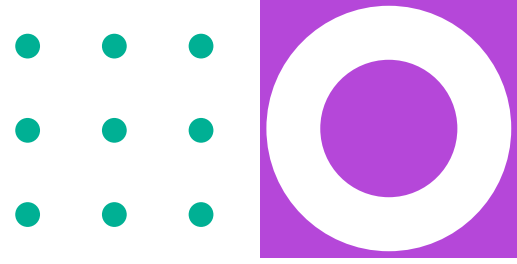
UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES  
E INCLUSIÓN

# ÍNDICE

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN                                                                                   | 6  |
| ¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA GUÍA DE ORIENTACIÓN<br>PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA? | 7  |
| OBJETIVO Y ALCANCE                                                                             | 9  |
| PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA                                                   | 10 |
| UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA                                                                    | 12 |
| USO DEL MASCULINO COMO GENÉRICO UNIVERSAL                                                      | 13 |
| SOBRE EL USO DE PRONOMBRES SIN MARCAS DE<br>GÉNERO                                             | 16 |
| COMUNICACIÓN INCLUSIVA PARA REFERIRNOS A LAS<br>PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD          | 17 |
| COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA PARA REFERIRNOS A<br>PERSONAS DE PUEBLOS ORIGINARIOS O TRIBALES    | 22 |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA PARA REFERIRSE A<br>PERSONAS EN SITUACIÓN DE MIGRACIÓN | <b>24</b> |
| EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA FORMAL E INFORMAL                                       | <b>27</b> |
| EN LA COMUNICACIÓN ORAL                                                            | <b>28</b> |
| EN LA COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y COMUNICACIÓN<br>GRÁFICA                           | <b>29</b> |
| EN LA ORGANIZACIÓN DE EVENTOS                                                      | <b>31</b> |
| CONSIDERACIONES DE ACCESIBILIDAD EN LAS<br>COMUNICACIONES                          | <b>33</b> |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                                                         | <b>36</b> |



UNIVERSIDAD  
**DE ATACAMA**

DIRECCIÓN DE GÉNERO, DIVERSIDADES  
E INCLUSIÓN

## INTRODUCCIÓN

La Universidad de Atacama, en los últimos años, ha desarrollado una labor activa y comprometida con la Igualdad de género, la inclusión de todas las personas independiente de sus situaciones y condiciones, y el respeto a los derechos fundamentales de su comunidad universitaria. El actual gobierno universitario, encabezado por el Rector Forlín Aguilera Olivares, ha fomentado la construcción de una universidad inclusiva y no sexista. Así ha sido declarado en el Plan de Gobierno para el periodo 2022-2026, el cual en su Eje 4 señala la importancia de trabajar “por una universidad centrada en la educación equitativa desde el enfoque de derecho, género e inclusión”. Este énfasis implica una transformación en las formas de comunicación y de relación en la comunidad universitaria, lo que necesariamente requiere de implementar acciones afirmativas en pos de visibilizar a las diversas personas que componen la Universidad. En este sentido, se propone una comunicación inclusiva que acude a un lenguaje no sexista, claro y con criterios de accesibilidad universal, facilitando el cuestionamiento y rechazo a la discriminación arbitraria y a toda forma de violencia, permitiendo a sus integrantes el reconocimiento, ejercicio y goce de sus derechos.

## **¿POR QUÉ ES NECESARIA UNA GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA?**

En un mundo cada vez más consciente de la importancia de la diversidad, respeto de los derechos humanos e igualdad de oportunidades, se requiere que las Instituciones de Educación Superior promuevan una comunicación inclusiva y no sexista que incluya a todas las personas, como herramienta fundamental para promover relaciones humanas que valoren la diversidad.

La comunicación inclusiva y no sexista es una poderosa herramienta de cambio y transformación social, ya que reconoce y visibiliza a todas las personas, evitando estereotipos y prejuicios que históricamente han perpetuado desigualdades y exclusiones.

Esta guía proporcionará pautas claras y ejemplos prácticos sobre cómo adaptar nuestra comunicación para hacerla más inclusiva, proponiendo diversas formas de evitar el sexismo, capacitismo y racismo, fomentando la igualdad de oportunidades y reconociendo la diversidad.

Entendiendo que la comunicación es un proceso social, el lenguaje cambia según evolucionan las estructuras sociales y culturales, razón por la cual el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista está también en constante discusión y transformación. Es por ello que esta guía busca entregar algunas alternativas a modo de propuestas. Las opciones apuestan a la decisión propia de evitar la invisibilización de las mujeres, las disidencias sexo-genéricas, personas con diversidad funcional y pertenecientes a los pueblos originarios, para avanzar en el desarrollo de una cultura institucional que promueva los valores de equidad y no discriminación.

Al adoptar un lenguaje inclusivo y no sexista contribuimos a una comunicación más justa y respetuosa. Esta guía orientadora es una invitación a reflexionar y aprender en conjunto.

Invitamos a comenzar este viaje hacia una comunicación inclusiva y no sexista.

## OBJETIVO Y ALCANCE

La guía de orientación para una comunicación inclusiva y no sexista tiene como objetivo proporcionar pautas y recomendaciones prácticas para adoptar un lenguaje con enfoque de género y Derechos Humanos que visibilice a todas las personas al momento de comunicarnos, tanto en textos escritos, comunicación oral, audiovisual y/o gráfica en la Universidad de Atacama. La finalidad de esta guía es reflexionar y comprender cómo nuestra comunicación puede influir en las formas que representamos la realidad y nos relacionamos en sociedad, avanzando en la eliminación de estereotipos de género, prejuicios y otras formas de discriminación que se producen y reproducen en las acciones comunicacionales.

La guía está dirigida a las autoridades de la universidad, cuerpo académico, personal administrativo, estudiantado y a todas las personas que conforman y se vinculan con la comunidad universitaria. De esta forma, se pretende que la Universidad sea un referente en el desarrollo de estos temas, contribuyendo a la creación de entornos más inclusivos y libres de discriminación, en virtud del cumplimiento de tratados internacionales de Derechos Humanos suscritos por el Estado de Chile como la Convención para la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belem do Pará, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asimismo, la guía considera y da cumplimiento a lo consignado en la legislación nacional como la Ley 21.091 sobre Educación Superior, Ley 21.094 sobre Universidades Estatales, Ley 21.369 que regula el acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación y la Ley 21.303 que promueve el uso de la Lengua de Señas Chilena.

## **PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA**

El uso de una comunicación inclusiva y no sexista, es un compromiso que asumimos como Institución de Educación Superior Estatal, porque como tal tenemos la responsabilidad de estar constantemente remirando nuestras formas de educar, relacionarnos y comunicarnos, para avanzar y responder a los nuevos contextos.

La comunicación inclusiva y no sexista, expresada de forma oral, escrita y visual, busca establecer un lazo comunicacional sin sesgos, prejuicios o tonos estereotipados y discriminatorios, pues visibiliza de igual manera a todas las personas en su diversidad de identidades, cuerpos, saberes y experiencias.

Lo anterior permite dar visibilidad a todas las personas, desde un enfoque de derechos, contribuyendo a minimizar barreras actitudinales, eliminando sesgos y estereotipos en los diferentes medios que utilizamos para comunicarnos (documentos, correos, redes sociales informes, afiches, invitaciones, entre otros).

La Comisión de Igualdad de Género del Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (2022) establece que la comunicación inclusiva y no sexista es clave en la promoción de la diversidad y de los derechos fundamentales como valores de la democracia . Para lo anterior, recomienda:

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

- Incorporar esta perspectiva en el análisis de indicadores, cifras y otros datos que permitan evidenciar su impacto diferenciado.
- Promover la visibilidad, opinión y participación de mujeres, diversidades de género y disidencias sexuales en actividades públicas.
- Elaborar contenido que represente a la diversidad de personas, en roles, edades, pertenencia indígena, identidades y expresiones de género.
- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto en la escritura como en la producción gráfica y audiovisual (pp.69-70).

## UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Avanzar hacia una comunicación que se desprenda de los estereotipos y sesgos de género es uno de los propósitos que tiene la Universidad de Atacama. Desde allí es fundamental progresar hacia la igualdad de oportunidades y derechos entre todas las personas de la institución. Una de las vías para accionar, es replantearse las formas de comunicación. La comunicación no sexista evita reproducir estereotipos de género y prácticas discriminatorias.

Para la práctica de un lenguaje no sexista se debe procurar:



**LENGUAJE  
SEXISTA**

---

**Utilizar el masculino como  
genérico para nombrar a  
todas las personas**

**Cuando ellos se presentaron**

**Señorita,  
Señora de,  
viudad de...**



**LENGUAJE  
INCLUSIVO**

---

**Preguntar abiertamente a la  
persona con qué pronombre se  
identifica y cómo le gustaría  
ser llamada.**

**Utiliza soluciones neutras:  
Cuando se presentaron**

**Utiliza el nombre completo  
de la persona**

## USO DEL MASCULINO COMO GENÉRICO UNIVERSAL

En la comunicación escrita y oral sexista es común el uso de “los” para referirse a un colectivo o grupo de personas. El uso del masculino genérico invisibiliza a las mujeres y es una discriminación que es posible evitar. Para esos casos, se sugiere el uso de la tercera persona singular o suprimir el artículo “los” cuando corresponda, o bien fórmulas de desdoblamiento, refiriéndose a hombres y mujeres con los dos géneros gramaticales, alternando el orden de presentación para no otorgar prioridad ni jerarquía a uno sobre el otro (Poder Judicial de Chile, 2021).

En ocasiones los estereotipos de género representan y designan a ciertas profesiones y cargos utilizando un lenguaje masculinizado, por lo que se recomienda buscar soluciones neutras y/o cambios en la sintaxis que permitan representar la diversidad de géneros. Asimismo, se recomienda entregar visibilidad al género menos representado en profesiones y ocupaciones tradicionalmente masculinizadas o feminizadas (Observatorio de Género y Equidad, 2020).

| SE HA EMPLEADO                                                                       | SE RECOMIENDA                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comunicamos a <b>los</b> estudiantes que se abrió el sistema de postulación a becas. | Comunicamos al <b>estudiantado</b> que se abrió el sistema de postulación de becas.<br><br>Comunicamos a la <b>comunidad estudiantil</b> que se abrió el sistema de postulación a becas. |
| Las trabajadoras sociales de la Universidad.                                         | Las trabajadoras y trabajadores sociales de la Universidad.                                                                                                                              |
| <b>Los</b> profesores de la UDA presentes en esta ceremonia.                         | El <b>cuerpo académico</b> de la UDA presente en esta ceremonia.<br><br>Las <b>profesoras y profesores</b> de la UDA presentes en esta ceremonia.                                        |
| <b>Las madres</b> de la escuela de verano.                                           | <b>Las madres y padres</b> de quienes participan en la escuela de verano.                                                                                                                |
| <b>Los</b> participantes mantendrán un debate.                                       | Habrà un debate entre quienes participan en las...                                                                                                                                       |
| Invitamos a <b>los</b> presentes.                                                    | Invitamos al <b>público asistente</b> .<br><br>Invitamos a <b>quienes nos acompañan en el día de hoy</b> .                                                                               |
| El curso está dirigido a <b>los</b> profesionales.                                   | El curso está dirigido a <b>profesionales</b> .                                                                                                                                          |
| <b>Los</b> interesados en participar.                                                | Las personas interesadas en participar.                                                                                                                                                  |

| SE HA EMPLEADO                                                                           | SE RECOMIENDA                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Los jóvenes que deseen comenzar estudios.                                                | Las juventudes que deseen comenzar estudios.<br><br>Las personas jóvenes que deseen comenzar estudios. |
| Los investigadores asistentes.                                                           | Las investigadoras e investigadores asistentes.<br><br>El equipo de investigación asistente.           |
| La Universidad ha instituido el reconocimiento a los trabajadores.                       | La Universidad ha instituido el reconocimiento a las trabajadoras y trabajadores.                      |
| Los integrantes del Comité Paritario.                                                    | Quienes integran el comité paritario                                                                   |
| Investigaciones chilenas o más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadores. | Investigaciones chilenas más innovadoras del país, compuestas por jóvenes diseñadoras y diseñadores.   |
| El espacio cuenta con capacidad para 264 espectadores.                                   | El espacio cuenta con capacidad para 264 personas.                                                     |

## **SOBRE EL USO DE PRONOMBRES SIN MARCAS DE GÉNERO**

En caso de no conocer la identidad de género de una o más personas, se debe evitar el uso de “el, los, aquel, aquellos”, recomendándole la utilización de pronombres neutros tales como “quién” o “quienes” o “cada”. Así mismo, se sugiere la incorporación de la palabra “persona”, lo que permite comunicar sin distinción de sexo o identidad de género.

| <b>SE HA EMPLEADO</b>                                                          | <b>SE RECOMIENDA</b>                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| El jefe de departamento que organiza la actividad.                             | Quien organiza la actividad es la jefatura de departamento.                      |
| El docente que requiera descargar horas directas debe completar el formulario. | Quien requiera descargar horas directas debe completar el formulario.            |
| Todos los interesados.                                                         | Cada una de las personas interesadas.                                            |
| Se apoya la creación artística de los chilenos residentes en el exterior.      | Se apoya la creación artística de la población chilena residente en el exterior. |
| Todos los ganadores podrán postular al beneficio.                              | Todas las personas ganadoras podrán postular al beneficio.                       |
| Diversos actores y representantes del área cultural y artística.               | Actores y actrices representantes del área cultural y artística.                 |

## **COMUNICACIÓN INCLUSIVA PARA REFERIRNOS A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

La Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, establece que las personas con discapacidad “incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras debidas a la actitud y al entorno, puedan evitar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2008, preámbulo).

Según esta Convención -ratificada por Chile en 2008- la discapacidad es “un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras de actitud y del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (ONU, 2008, preámbulo). Así, la Convención enfatiza en un cambio de paradigma hacia un modelo social que garantice los derechos humanos de las personas en situación de discapacidad.

Desde el actual modelo biopsicosocial, entonces, la discapacidad se comprende como un concepto que se construye socioculturalmente, entendiéndolo desde la condición de salud de una persona al interactuar con diversas barreras, contextuales, actitudinales y ambientales, las que pueden generar restricciones en la participación plena y activa en la sociedad.

En materia de comunicación, la Convención señala que “La comunicación incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso” (ONU, 2008, p. 4).

En tanto, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) señala que las personas en situación de discapacidad son personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad (SENADIS, 2024).

Por ello, los términos recomendados de utilizar en la comunicación institucional son Persona con Discapacidad o Persona en situación de discapacidad, ya que con esta referencia se incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos, es decir, romper con la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas como barreras sociales (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2017).

En cuanto al uso del lenguaje es importante evitar referirse desde la lástima, caridad, la infantilización y la victimización, por ejemplo, “sufre discapacidad”, “sordita”, “cieguito”; así como también desde eufemismos, tales como “capacidades especiales”, “capacidades diferentes” o “necesidades especiales”.



### USO INCORRECTO

Lenguaje de señas  
Sordo / sordo mudo

Sufre discapacidad  
Padece discapacidad  
Es víctima de una discapacidad

Postrado  
Minusválida  
Cieguita - No vidente



### USO CORRECTO

Lengua de señas  
Persona sorda / Persona con  
discapacidad auditiva

Persona con discapacidad  
Persona en situación de  
discapacidad

Persona en situación de  
dependencia  
Persona con discapacidad  
de origen...  
Persona ciega, con baja visión

| SI                                                                         | NO                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Persona (s) en situación de discapacidad.<br><br>Persona con discapacidad. | Discapacitados (as).<br><br>Con capacidades diferentes.<br><br>Con necesidades o capacidades especiales.    |
| Persona que presenta / tiene / vive en situación de discapacidad.          | Persona que sufre discapacidad.<br><br>Persona que padece una discapacidad.<br><br>Víctima de discapacidad. |

| SI                                                                                                              | NO                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Condición del espectro autista.</p> <p>Persona autista.</p> <p>Persona en el espectro autista.</p>           | <p>Trastorno del espectro autista.</p> <p>Persona con autismo.</p>                         |
| <p>Persona en situación de discapacidad física o movilidad reducida.</p>                                        | <p>Minusválida.</p> <p>Inválido.</p> <p>Paralítico.</p>                                    |
| <p>Persona en situación de discapacidad intelectual.</p> <p>Persona en situación de discapacidad cognitiva.</p> | <p>Retrasada.</p> <p>Retardado mental.</p> <p>Mongolito.</p> <p>Defecto de nacimiento.</p> |
| <p>Persona ciega.</p>                                                                                           | <p>Cieguita</p> <p>Invidente</p> <p>No vidente</p>                                         |
| <p>Persona en situación de discapacidad psíquica.</p>                                                           | <p>Loco.</p> <p>Demente.</p> <p>Trastornada.</p> <p>Esquizofrénica.</p>                    |

Es de suma relevancia destacar que en la Universidad Atacama se está incorporando un enfoque alternativo al concepto de discapacidad. Este enfoque, arraigado en el modelo de diversidad y el principio de vida independiente, se denomina “Diversidad Funcional”. En este contexto, se asigna un valor equitativo a las diversas expresiones de funcionamiento, abarcando aspectos como la comunicación, el aprendizaje, el procesamiento de la información, las relaciones interpersonales, las interacciones, y otros elementos pertinentes.

## **COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA PARA REFERIRNOS A PERSONAS DE PUEBLOS ORIGINARIOS O TRIBALES**

Aunque en las normativas estatales de Chile se utilice el término “etnia” al referirse al pueblo indígena, hay un acuerdo general entre la comunidad para ser reconocidos como pueblo. Este término no solo abarca la dimensión política, social, histórica y cultural, sino que también refleja la autodeterminación y soberanía de su gente como individuos e individuos que forman parte de colectivos con derechos. Esta perspectiva está totalmente ausente en la noción de “etnia”.

Al hablar de pueblo originario, nos referimos a los doce pueblos reconocidos en Chile por la Ley Indígena 19253; Atacameño, Aymara, Quechua, Colla, Chango, Diaguita, Mapuche, Kawésqar, Yagán, Rapa Nui, Selk’nam y el pueblo Tribal Afrodescendiente. En Chile 2.185.792 personas pertenecen a un pueblo originario según el Censo del año 2017.

La legislación internacional (Convenio 169 y Declaración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas) utiliza el concepto de “pueblos indígenas”.

Como institución del Estado se debe responder a lo mandatado en la legislación en función de respetar, proteger y promover el desarrollo de las comunidades indígenas.

Es así que, el lenguaje toma nueva relevancia respecto de cómo hacemos parte a la comunidad que pertenece a un pueblo originario en las comunicaciones institucionales. De esta manera te contamos que es fundamental que se incorpore el sustantivo pueblo y el nombre particular de cada pueblo escrito con mayúscula; por ejemplo, pueblo Chango, pueblo Diaguita, pueblo Colla, etc. Por otra parte, uno de los errores más comunes que se cometen al hablar de pueblos originarios tiene que ver con el uso de los gentilicios. No se recomienda utilizar la “s” para nombrarles en plural, ya que el nombre del pueblo hace referencia a la comunidad completa que lo integra, a excepción del pueblo Diaguita que sí utiliza la denominación Diaguitas.



#### **USO INCORRECTO**

**etnia mapuche**  
**Nuestros pueblos**  
**Viven en Isla de Pascua**

**No utilizar la “s” al final  
del gentilicio: Changos**

**Nuestros pueblos originarios**  
**pueblo originario de Chile**



#### **USO CORRECTO**

**pueblo Mapuche**  
**El pueblo...**  
**Viven en Rapa Nui**

**Las personas del pueblo Chango**

**El pueblo originario**  
**pueblo originario en Chile**

## COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA PARA REFERIRSE A PERSONAS EN SITUACIÓN DE MIGRACIÓN

Los procesos migratorios son parte de la historia y de la construcción de las culturas y relaciones sociales.

Las comunicaciones cumplen un rol fundamental para identificar y reconocer la diversidad cultural avanzando hacia la generación de relaciones sociales armoniosas y de respeto por medio de la visibilidad, trato respetuoso y digno, con base a las convenciones internacionales y normativas vigentes.

Cuando hablamos de personas en situación de migración es importante no usar estereotipos que discriminen o estigmaticen, no aludir a rasgos físicos presentes en alguna cultura (como el color de piel) y aplicar principio de neutralidad (no juzgar o clasificar a las otras culturas, por ejemplo, peores versus mejores).

| USO INCORRECTO                    | USO CORRECTO                        |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Inmigrante.                       | Persona migrante.                   |
| Emigrante.                        | Población migrante.                 |
| Inmigrante de segunda generación. | Comunidad migrante.                 |
|                                   | Descendiente de personas migrantes. |

| USO INCORRECTO                                                                                                                 | USO CORRECTO                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Chocho, muco.</p> <p>Guanaco.</p> <p>Sudaca o panchito.</p> <p>Bolita.</p> <p>Yoruga o carne de paloma.</p> <p>Brasuca.</p> | <p>Persona nicaragüense.</p> <p>Persona de El Salvador.</p> <p>Persona suramericana.</p> <p>Persona de Bolivia.</p> <p>Persona de Uruguay.</p> <p>Persona de Brasil.</p>                                                |
| <p>Migrante ilegal.</p> <p>Ilegal.</p> <p>Clandestino.</p> <p>Sin papeles.</p> <p>Indocumentado.</p>                           | <p>Persona migrante en situación de irregularidad.</p> <p>Persona migrante en situación irregular.</p> <p>Persona en situación migratoria irregular.</p> <p>Persona migrante en condición administrativa irregular.</p> |

| USO INCORRECTO                                                                                                                                                                                                                                                                         | USO CORRECTO                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Oleadas de inmigrantes.</p> <p>Mareas de migrantes.</p> <p>Aluvión de migrantes.</p> <p>Alud de inmigrantes.</p> <p>Avalancha de migrantes.</p> <p>Hordas de inmigrantes.</p> <p>Flujos incontrolables de migrantes.</p> <p>Invasión de inmigrantes.</p> <p>Brote de migrantes.</p> | <p>Entrada o salida de personas migrantes.</p> <p>Llegada o salida de personas migrantes</p> |

Fuente: Guía sobre comunicación inclusiva sobre migración (Plataforma virtual MODII)

## EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA FORMAL E INFORMAL

✓ No se recomienda el uso de simbología “@”, ni la letra “x” porque no es un signo lingüístico. El uso de símbolos dificulta la lectura en voz alta a través de software para personas con diversidad funcional visual.

Ejemplo: “Estimad@s Directiv@s” prefiera usar “Direcciones Superiores”. “Estimadx estudiantes” Prefiera usar “Estudiantado”, “Comunidad Estudiantil”.

✓ Tampoco se recomienda el uso de la barra inclinada “/” ya que a partir de su utilización el texto es poco legible. (Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO)

Ejemplo: “Estimado/a ciudadano/a”. Es preferible reemplazar, por ejemplo, por “Estimada ciudadanía” o “Estimado ciudadano y ciudadana”.

✓ La utilización de símbolos y/o letras sólo se recomienda cuando, por motivos de formato, falte espacio para incluir caracteres.

✓ Es mejor evitar el uso de letra en cursiva, ya que hace poco legible el texto y de escasa accesibilidad.

## EN LA COMUNICACIÓN ORAL



Se recomienda evitar usar diminutivo para referirse a mujeres.

Ejemplo: “Jovencitas”

De la misma manera, se debe evitar el uso de diminutivos para referirse a personas migrantes o pertenecientes a pueblos tribales o indígenas.

Ejemplo: “Los collitas...”

La misma recomendación para referirse a personas con discapacidad.

Ejemplo: “El cieguito”, “La sordita”.



Evitar utilizar posesivos para referirse a mujeres.

Ejemplo: “La mujer de...”



Cuando se conoce a alguien por primera vez, se recomienda no dar por hecho su identidad de género; siempre se puede encontrar una forma de preguntar respetuosamente cómo prefiere que se le trate.



Se debe evitar tratar a las mujeres de “señoritas” o “señoras”. No es necesario explicitar el estado civil de las personas.

## EN LA COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y COMUNICACIÓN GRÁFICA

- ✓ Se recomienda no usar ilustraciones o gráficas en las que aparecen principalmente hombres en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades de apoyo o gestión.
- ✓ Procurar un trato paritario entre mujeres y hombres en las imágenes.
- ✓ Destacar a las mujeres que son líderes en su campo.
- ✓ Evitar los estereotipos de género en las gráficas que se utilicen, como aquellos asociados a la sumisión de las mujeres o encasillarlas en labores domésticas.
- ✓ Evitar asociar lo masculino al azul o lo femenino a lo rosa.
- ✓ Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, edad, cultura, formas físicas, entre otras.
- ✓ En la representación de familias se recomienda incluir hetero y homo sexuales, incluir familias sin hijos o hijas, familias monoparentales y monomarentales, familias con mascotas y familias con personas mayores.
- ✓ Presentar la corresponsabilidad de los cuidados como algo natural.
- ✓ Evitar asociar a personas migrantes y/o de pueblos originarios con pobreza o vulnerabilidad.

✓ Se debe considerar interpretación en lengua de señas chilena, subtítulos y/o subtítulos con audio descriptivo.

✓ Evitar entregar roles de héroes, heroínas o mártires a las personas con discapacidad.

***“Regla de la inversión”:*** Este método nos permite salir de dudas. Si buscamos comprobar si una imagen, un texto, o la manera en que nos estamos refiriendo a una persona es sexista, podemos cambiar el sujeto de la frase por el otro género y preguntarnos ¿la situación es equitativa o perjudica a uno de los géneros? ¿La frase resulta inadecuada?

***Recordemos siempre incluir a todas las identidades de género, puesto que un lenguaje inclusivo representa la diversidad y debe alcanzar también a aquellas personas que no se sienten identificadas con el binarismo hombre – mujer.***

## EN LA ORGANIZACIÓN DE EVENTOS

-  Se recomienda que en las invitaciones y convocatorias se utilice siempre lenguaje inclusivo y no sexista.
-  En los paneles de conversación revisar si existe una representación equilibrada de género. Quien modere, debe otorgar la misma visibilidad y tiempo a mujeres, hombres e identidades de género diversas a la hora de hablar.
-  No dejar a las mujeres solo en la moderación.
-  Considerar espacios adecuados para las niñas que pudiesen asistir a los eventos.
-  Considerar espacios accesibles que permitan el desenvolvimiento de la mayor cantidad de personas, incluyendo personas con diversidad funcional física.
-  Contar con zonas de descanso.
-  Previo al desarrollo del evento, se debe obtener información relativa a la necesidad de ajustes específicos para que todas las personas puedan acceder al lugar y a la información. Se recomienda procurar incluir esta pregunta en los formularios de inscripción. Por ejemplo, ¿requiere usted de algún ajuste necesario para garantizar su participación en la actividad? (intérprete en lengua de señas, documento en macrotipo, aumento de fuente en documentos, indique cual).

-  Procurar revisar los antecedentes de las personas que participan en eventos institucionales eventuales sanciones por hechos constitutivos de acoso sexual, laboral, violencia de género, discriminación, deuda de alimentos u otras.
-  Preguntar a las personas cómo quieren ser presentadas o nombradas y los pronombres con los que se identifican.
-  Si el tema del panel dice relación con un grupo de personas específico (pueblo indígena o tribales, personas con diversidad funcional, mujeres, personas de género diverso, etc.) es necesario asegurarse de que estas participen en el evento.
-  Incorporar medidas de accesibilidad universal para el acceso a la información (interpretación en lengua de señas, si presentan videos asegura que vengan con audio y subtitulado); luz adecuada, sonidos moderados.
-  En actividades online: utilizar plataformas con subtítulos, interpretación en lengua de señas.

## CONSIDERACIONES DE ACCESIBILIDAD EN LAS COMUNICACIONES

La accesibilidad en las comunicaciones implica ser capaz de hacer llegar la información a todas las personas, independiente de su condición, por ello se recomienda adaptar materiales, documentos, eventos, etc, a las necesidades de los distintos públicos.

Es importante que los canales de comunicación que utilizamos sean accesibles para que la información llegue completa y de manera correcta.

**Accesibilidad Física:** relacionada con los entornos urbanos y arquitectónicos.

**Accesibilidad Sensorial:** accesibilidad visual y auditiva que permite acceder a la información para comprender el entorno y tomar decisiones.

**Accesibilidad Cognitiva:** Es la característica de las cosas que son fáciles de entender. Algunos apoyos: tecnologías, facilitación de información en entornos y lectura fácil.

**Accesibilidad web:** contempla los tipos de accesibilidad previos para acceder a la información y lograr un objetivo

En seguida se comparten algunas sugerencias. De igual forma, se recomienda revisar el **Manual de Orientaciones para la elaboración de material accesible de la Universidad de Atacama:**

✓ La tipografía que se recomienda para facilitar la lectura de software lectores de pantalla es Arial, Verdana, Tahoma, Montserrat.

✓ El tamaño de la fuente debe ser como mínimo n°14.

✓ Interlineado 1,5.

✓ Se recomienda utilizar alto contraste, por ejemplo, fondo oscuro con letras claras.

✓ Utilizar formatos de Lectura fácil: Es una metodología que contribuye en adaptar el texto para facilitar la comprensión de información, es por lo que se prioriza utilizar:

- a) Frases cortas y lenguaje sencillo.
- b) No utilizar metáforas.
- c) El lenguaje debe ser claro, conciso y directo.
- d) Evitar frases en negativo.
- e) Incluir imágenes y pictogramas que ayuden a comprender.

✓ Incorporar subtítulo para facilitar el acceso a la información.

✓ Disponer la información en diferentes formatos (audible, escrito, braille, lengua de señas).

✓ Incorporar descripción de las imágenes que se están presentando, con esto se facilita el acceso a la información para personas con diversidad funcional visual.

✓ De ser necesario, incorporar advertencia de imágenes que pueden afectar sensorialmente.

# Referencias Bibliográficas

---

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

Consejo Nacional de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2017). Guía de recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo en discapacidad. Sección de Participación, Género e Inclusión. Subdirección CNCA.

Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. (2020). Manual de orientaciones para la elaboración de material accesible. Universidad de Atacama.

Departamento de Inclusión y Equidad Educativa. (2023). Política de Inclusión Institucional. Universidad de Atacama.

Guía de comunicación inclusiva, uso correcto del lenguaje y cómo hablar de diversidad.

Ley N°20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (10 de febrero de 2010). <https://bcn.cl/2f7s1>

Ley N°20.609. Que establece medidas contra la discriminación (24 de julio de 2012). <https://bcn.cl/3cijh>

Ley N°21.091. Sobre Educación Superior (28 de mayo de 2018). <https://bcn.cl/2fcks>

Ley N°21.094. Sobre Universidades Estatales (05 de junio de 2018). <https://bcn.cl/2f6x8>

Ley N°21.120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (10 de diciembre de 2018). <https://bcn.cl/2f8z8>

Ley N°21.303. Modifica la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas (22 de enero de 2021). <https://bcn.cl/2nbtt>

Ley N°21.369. Regula acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior (15 de septiembre de 2021). <https://bcn.cl/2rhez>

MODII. (2024, 12 de julio). Plataforma virtual de comunicación inclusiva. Guía de comunicación sobre migración. Disponible en: <https://modii.org/guia-de-comunicacion-inclusiva-sobre-migracion/>

Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género. (2021). Política Integral de Igualdad de Género. Universidad de Atacama.

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará, Brasil.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). Convención para la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Nueva York, Estados Unidos.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2008). Convención internacional por los derechos de las personas con discapacidad. Nueva York, Estados Unidos.

Observatorio de Género y Equidad. (2020). Medios no sexistas. Guía de definiciones y prácticas periodísticas. Fundación Friedrich Ebert.

Poder Judicial de Chile. (2021). Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. Secretaría Técnica Igualdad de Género y no Discriminación.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2024, 5 de abril). Glosario. Disponible en: [https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre\\_el\\_ii\\_estudio\\_nacional\\_de\\_la\\_discapacidad](https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad)