Lineamientos institucionales

para una comunicación **no sexista**

en la Universidad Pedagógica Nacional

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

Educadora de educadores

Resolución 1020

Octubre 11 de 2020

RECTORÍA

Universidad Pedagógica Nacional

Alejandro Álvarez Gallego
Rector

Yeimy Cárdenas Palermo
Vicerrectora Académica

Mireya González Lara
Vicerrectora de Gestión Universitaria

Fernando Méndez Díaz
Vicerrector Administrativo

Ana Carolina Mejía Duque
Subdirectora de Bienestar Universitario

Comité de Transversalización

Sergio Lesmes
Facultad Educación

Gabriel Lara
Facultad Educación

Vanessa Garrido
Facultad Ciencia y Tecnología

Vivian Becerra
Facultad Educación Física

Raquel Hernández
Facultad. Bellas Artes

Stefanía Martínez
Facultad Humanidades

Karen Martínez
Subdirección de Bienestar Universitario

Angélica Pinilla
Subdirección de Bienestar Universitario

Angélica Sánchez
Grupo de Comunicaciones Corporativas

Ivonne Romero
Centro de Egresados

Luz Marina Sierra
SINTRAUNAL UPN

Liliana Chaparro
Asociación Sindical de Profesores Universitarios

Oriana Soler
Representante estudiantil

Helen Mancera
Representante estudiantil

Equipo de Redacción

Sonia Torres Rincón
Docente de la Licenciatura en Educación Comunitaria con énfasis en Derechos Humanos

Luz Ángela Elizabeth Barrera Bohórquez
Profesional Oficina de Desarrollo y Planeación

Germán Darío Malte Ruano
Asesor jurídico de Rectoría

Bogotá, Octubre de 2022

Presentación 6
Introducción

Antecedentes normativos 8

Ámbito de aplicación 12

Estrategias y recomendaciones para implementar la comunicación institucional no sexista en la UPN 13
Estrategias para la comunicación verbal y escrita

17
Estrategias para la comunicación visual

19
Estrategias para una comunicación sin discriminación

Conceptos básicos 21

Referencias 19

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Presentación

Como entendemos que las violencias basadas en género y todas las formas de discriminación sexista deben condenarse y marginarse de la vida universitaria, debemos actuar de múltiples formas, asumiendo además que se trata de un asunto complejo y, sobre todo, muy arraigado culturalmente. Hemos dicho en otras oportunidades que uno de los vehículos por donde transita la cultura, quizás el más eficaz de todos, es el lenguaje. Por esa razón acogemos estos lineamientos como un llamado a la reflexión y a la incorporación de un acuerdo en torno al modo como nos comunicamos, de manera que desde allí contribuyamos a la construcción de nuevas subjetividades, menos machistas.

El machismo nos empobrece, además de hacer daño a la dignidad de las personas. El lenguaje sexista es torpe y mezquino. Es cierto que se trata de un asunto cultural y nos hemos acostumbrado a él, pero justo por eso podemos cambiarlo. Es torpe porque no ve la realidad que tiene al frente, la diversidad que nos enriquece, la libertad de las personas para escoger su sexo o su identidad de género. Es mezquino porque no piensa con generosidad en las demás personas, sino en su limitada mirada.

Invitamos a la comunidad universitaria a estudiar este documento y a trabajarlo, hasta que se haga costumbre una forma respetuosa de tratarnos y de nombrarnos.

Alejandro Álvarez Gallego
Rector Universidad Pedagógica Nacional

Introducción

Bogotá, octubre de 2022

La Universidad Pedagógica Nacional en su compromiso de avanzar en la transversalización de la igualdad y equidad de género, presenta a la comunidad universitaria los ***Lineamientos institucionales para una comunicación no sexista***, de orden escrito, verbal y visual con carácter informativo, formativo y administrativo a nivel interno y externo.

Las orientaciones que se contemplan en el presente documento responden a la implementación del **Plan de Transversalización para la Igualdad y Equidad de Géneros 2020-2030** que establece, como una de las líneas de acción, avanzar en la construcción de protocolos que impulsen la comunicación libre de sexismos y discriminaciones, en el marco de los procesos de transformación cultural para avanzar en el cierre de brechas entre los géneros.

Las formas del lenguaje que utilizamos cotidianamente en la comunicación institucional constituyen un reflejo de la cultura organizativa, producto de las representaciones, símbolos y valoraciones sociales que hacemos de las personas, los entornos y las acciones que nos convocan como comunidad universitaria. Los estereotipos sexistas, clasistas, capacitistas y racistas, tan presentes en la cotidianidad, derivan en prácticas de discriminación que se pueden transformar, desde el ejercicio ético, pedagógico y político, a través de la implementación de recursos lingüísticos que favorecen un uso adecuado de las normas gramaticales.

El lenguaje no sexista se define como "la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género" (ONU Mujeres, 2015). Se trata no sólo de visibilizar las representaciones de lo masculino y lo femenino, sino también de utilizar otros términos que no lleven la marcación de género.

Como el lenguaje es cambiante y se dinamiza en los contextos socioculturales, viene siendo de uso frecuente la terminación "e" para denotar las identidades no binarias, que no se incluyen al desdoblar los sustantivos en femenino y masculino; y también se utiliza para contextos donde existen personas de todas las identidades de género posibles, evitando así la generalización con pronombres masculinos.

Por ello, la comunicación no sexista contribuye a avanzar en la igualdad y equidad entre los géneros a partir del reconocimiento de la diversidad y la diferencia.

Comité de Transversalización de Género

Los presentes lineamientos podrán ser aplica-

Antecedentes normativos

Los antecedentes normativos, de orden nacional, interno o institucional en la Universidad, configuran un punto de partida fundamental para la consulta, la lectura y la reconstrucción permanente de la presente guía. De esta manera, aclaramos, tales antecedentes no son fuentes inamovibles, sino más bien referentes conceptuales establecidos en nuestra Constitución Política; nutridos por la guardiana e intérprete de la misma: la Corte Constitucional; armonizados con las herramientas, instrumentos o normas subyacentes que se han creado en el devenir del contexto político, social, cultural y jurídico del país. Así, los siguientes antecedentes son un soporte adicional, complementario y auxiliar -más no el único fundamento-, que podremos tener en cuenta a la hora de aplicar los ***lineamientos institucionales para una comunicación no sexista***. Veamos:

a. Fundamentos jurídicos de orden nacional constitución política de Colombia

"**Artículo 1.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general."

"**Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."

"**Artículo 16.** Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico."

Sentencia C-804 de 2006 (Corte Constitucional)

• "Siendo el lenguaje, como lo es, uno de los principales instrumentos de comunicación y reflejando – como refleja – los hábitos, concepciones y valores imperantes en un medio social determinado, las situaciones de inclusión o exclusión también se proyectan en el lenguaje jurídico. (...) Los criterios que se utilizan para marcar la inclusión o la exclusión reflejan el contexto valorativo e ideológico en que ellos se adoptan. (...) El predominio de la razón patriarcal y su proyección en la manera como se fijan los contenidos de las normas jurídicas no sólo tiene un impacto simbólico. Presenta serios y graves obstáculos en el camino hacia la igualdad real y efectiva (...).

• (...) [T]oda y cualquier distinción - incluso diferenciaciones lingüísticas basadas en el sexo - que desconozcan o amenacen desconocer el goce y ejercicio de los derechos de las mujeres debe ser rechazada por lo menos en el ámbito jurídico. Los Estados están obligados a adoptar las medidas apropiadas y conducentes a fin de eliminar esas medidas en sus distintas manifestaciones. Uno de los objetivos principales de los distintos textos contenidos en documentos internacionales consiste, insistimos, en romper con el sistema de jerarquías excluyente y con la subordinación y discriminación. Su propósito principal es, por consiguiente, lograr comprometer a los Estados en el diseño de políticas y estrategias serias orientadas a garantizar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres".

• (...) [E]l aspecto pluralista de la definición de democracia participativa contenido en el artículo 1° adquiere aquí la mayor importancia. El pluralismo se convierte junto con el principio de igualdad en un hilo conductor que recorre de manera trasversal todos los preceptos constitucionales, superándose con ello la visión patriarcal masculina, impuesta de modo excluyente durante tantos años. La Constitución de 1991 abre la puerta a un conjunto de grupos sobre los cuales hasta ese momento – con algunas contadas excepciones - se había tendido un grueso manto de indiferencia o a quienes se había ignorado y condenado a la sumisión, a la dependencia, a la inactividad y a la invisibilidad: las etnias, las mujeres, las ancianas y los ancianos, las personas con limitaciones físicas o psíquicas, aquellas cuyas preferencias sexuales no coinciden con la heterosexualidad, las niñas y los niños.

Sentencia T-363 de 2016 (Corte Constitucional)

"El respeto de la dignidad humana, de las libertades individuales y de la cláusula de igualdad obliga a que se atienda, principalmente, la autodeterminación y el reconocimiento de las personas en asuntos diversos que incluyen su identidad de género, y que se manifiestan a través de las múltiples expresiones de la individualidad, (...). Dicha obligación, se refuerza si existe una exigencia expresa del individuo sobre su identidad y la forma en la que desea ser tratado."

Sentencia T-023 de 2017 (Corte Constitucional)

• "La jurisprudencia constitucional ha reconocido que la dignidad humana se desenvuelve en tres dimensiones de la persona natural: (i) en primer lugar, respecto de su autonomía individual, donde se valora su libre capacidad de autodeterminación y elección del plan de vida; (ii) en segundo lugar, respecto de sus necesidades vitales, es decir, de las condiciones materiales que requiere para ejecutar ese plan de vida; y (iii) en tercer lugar, respecto de sus convicciones espirituales como elemento esencial para autodeterminarse y desarrollar su elección de vida.."

Sentencia T-443 de 2020 (Corte Constitucional)

• "(...) [E]l derecho a la identidad de género se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad, prerrogativas que comprenden el ejercicio del proyecto de vida de cada persona sin restricción alguna por el solo hecho de ser dueña de sí".

• (...) La Constitución reconoce la cláusula de igualdad como un principio rector y como un derecho fundamental, por lo que se presume, de la misma manera que sucede con la dignidad humana, como uno de los pilares sobre los que se funda el Estado (...) la igualdad puede interpretarse a partir de tres dimensiones: i) una formal, que instaura una regla general de igualdad ante la ley, entendida como la aplicación imparcial del derecho a todas las personas; ii) una material, que supone garantizar las mismas oportunidades y condiciones de vida para todos acorde con la dignidad del ser humano; y por último; iii) la prohibición de cualquier tipo de discriminación "que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato discriminatorio a partir de criterios sospechosos construidos a partir de -entre otras- razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión u opinión política"".

Sentencia T-033 de 2022 (Corte Constitucional)

• "Los procesos de universalización de los derechos humanos, inspirados en un "abstracto sujeto hombre", han sido complementados filosófica e históricamente, con el reconocimiento y apreciación de la pluralidad. (...). Un Estado pluralista, como el que el Constituyente adoptó en Colombia desde 1991, se caracteriza por la coexistencia armónica de la diferencia. Identifica la necesidad de que las garantías constitucionales se generalicen y se apliquen en favor de todos los asociados, pero al mismo tiempo admite que, para lograrlo, es necesario tener en cuenta las circunstancias particulares, en especial, las de los grupos históricamente más vulnerables.

• (...) La identidad es la definición de sí. Es la conciencia de lo que se es en el marco de un conjunto social. Se construye en el curso de la vida humana y, conforme las experiencias personales, se reconfigura. Esta noción de sí mismo resulta trascendental, en tanto sitúa al sujeto en la sociedad, en la familia y en todos los ámbitos en los que se desenvuelve. Le asigna un rol en ellos, a través del cual la persona interactúa con los demás y reconoce la forma de hacerlo. (...) Uno de los escenarios en los que se construye aquella concepción autorreferente de la persona es el género. De tal suerte, el ser humano construye una

idea de sí mismo en relación con la vivencia de las reglas, conceptos y apreciaciones del género en la sociedad y, a partir de ella se posiciona, se percibe e interactúa.

• Para la jurisprudencia de esta Corporación, la identidad de género en tanto autopercepción es, así, un derecho fundamental. Comporta la facultad del individuo de definirse a sí mismo, en función de sus vivencias y experiencias en cuanto al género. De igual forma, impone a la sociedad y al Estado el deber de responder a esa concepción autorreferente de la persona y tratarla de un modo congruente y respetuoso de la visión que tiene de sí misma".

CONPES 4080 de 2022 – Consejo Nacional de Política Económica y social

Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país - Estrategias para el fortalecimiento institucional y la transformación cultural.

b. Antecedentes normativos institucionales

Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2024

"Educadora de educadores para la excelencia, la paz y la sustentabilidad ambiental".

Plan de Transversalización de la Igualdad y la Equidad de género

Universidad Pedagógica Nacional 2020-2030.

Resolución Rectoral 082 de 2022

"Por medio de la cual se adopta el Protocolo de prevención, atención y sanción de violencias basadas en género en la Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el comité asesor para el cumplimiento y seguimiento del protocolo".

Ámbito de aplicación

bles en la emisión de comunicaciones institucionales ya sean escritas, visuales y audiovisuales, dentro de las que se encuentran comunicaciones oficiales internas y externas; correos electrónicos institucionales; informes y documentos institucionales; presentaciones; información a publicar en la página web de la UPN; producción y circulación de contenidos audiovisuales; infografías y publicación de información en redes sociales institucionales; podcast y programas radiales; así como cualquier otra información generada desde la UPN, en cualquiera de sus medios de comunicación.

Estrategias y recomendaciones para implementar la comunicación institucional no sexista en la UPN[1]

El uso de lenguaje no sexista se establece en función de los propósitos de la comunicación y del público a quien se dirige el mensaje, en un ejercicio de otorgar existencia a las diferencias y diversidades. Para tal efecto, se plantean las siguientes estrategias para la comunicación verbal, escrita y visual. Veamos:

1. Se retoman elementos del Ministerio de Ciencia y Tecnología de la República de Argentina (2020), Recomendaciones para una comunicación no sexista; y de la Secretaría Distrital de la Mujer (2022), Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres.

Estrategias para la comunicación verbal y escrita

Aprovechando la riqueza de la lengua castellana se propone los siguientes principios a la hora de comunicar:

Utilizar neutros:

Se trata de hacer uso de términos no masculinizados, por ejemplo: la comunidad científica, la ciudadanía, las personas, el profesorado, el estudiantado etc.

Visibilizar:

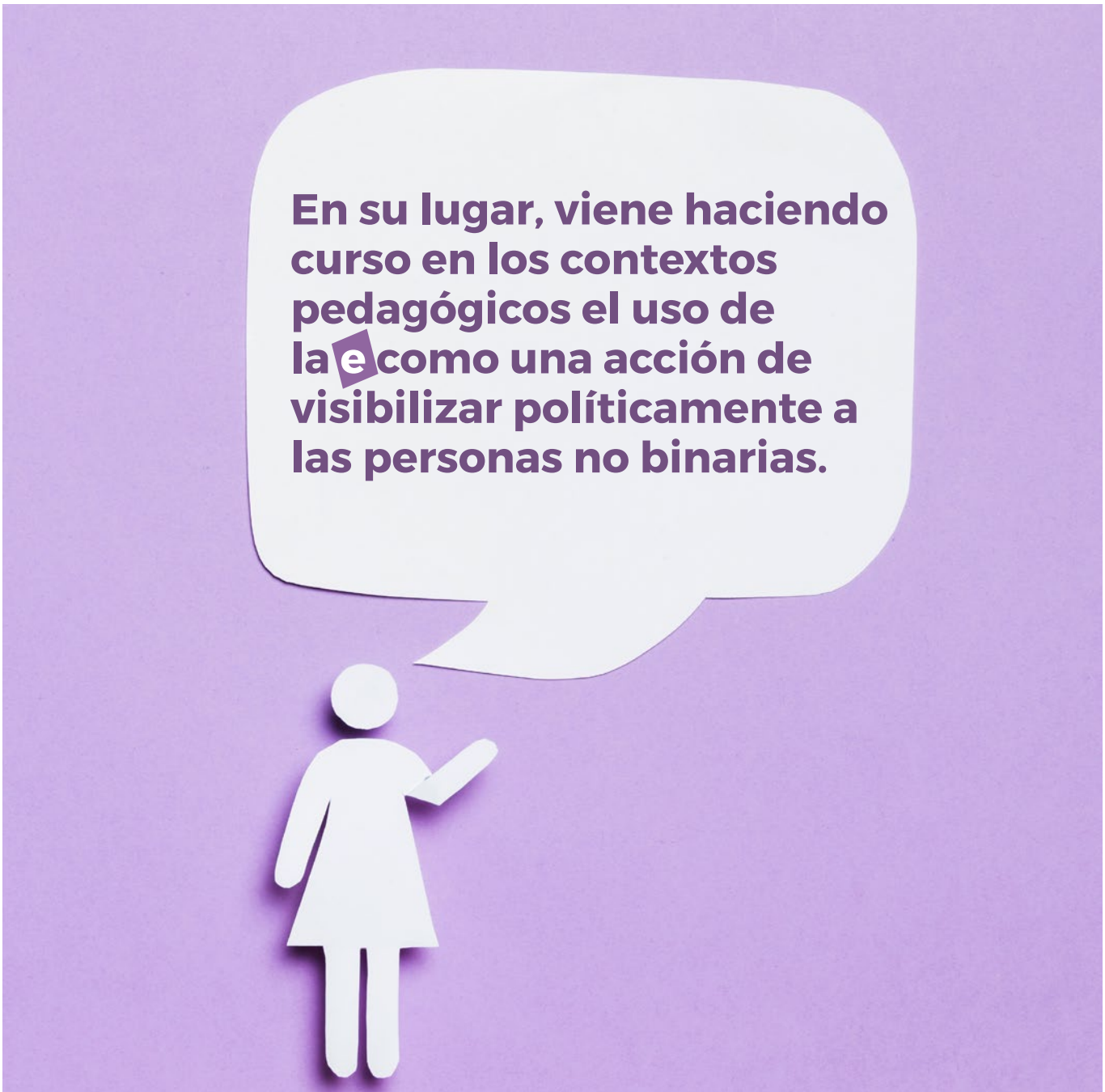
Cuando no es posible el uso de términos sin marcas de género, se recomienda mencionar el sustantivo en femenino y masculino, que a pesar del binarismo pretende reforzar la presencia de las mujeres.

Incluir:

visibilizar las diferencias y diversidades llama la atención sobre las identidades disidentes que se no se reconocen en los binarismos de género, en los que se desdobla la lengua castellana. Por esta razón se recomienda en la comunicación escrita **no** utilizar estrategias tipográficas como “x” o “@” que dificultan su lectura digital para personas con dificultades visuales.

En su lugar viene haciendo curso en los contextos pedagógicos el uso de la **“e”** como una acción de visibilizar políticamente a las personas no binarias.

A continuación, se presentan algunas estrategias de uso de lenguaje no sexista con los recursos lingüísticos que ofrece nuestro idioma:



a. Evita el uso de pronombres masculinos *el*, *los* o *aquellos*. Se sugiere reemplazar por ***quien*** o ***quienes***:

- Quienes soliciten el servicio de restaurante
- Quien facilite el taller

b. Utiliza artículos determinados (*el, la, los* y *las*) y acompáñalos de sustantivos terminados en ***e*** y ***es*** en plural, cuando es posible:

- El habitante
- Los y las estudiantes
- La integrante

c. Utilizar los sustantivos en masculino y femenino, pues estos denotan formas específicas de los géneros:

- Decana
- Decano
- Directoras y directores
- Coordinadoras y coordinadores

d. Utilizar sustantivos colectivos: palabras que no denotan el género específicamente:

- Ciudadanía
- Personas mayores
- Profesorado
- Personas contratistas
- La humanidad

e. No es necesario repetir el sustantivo en masculino o femenino si se utilizan los artículos correspondientes. Revisa que sea coherente la terminación del sustantivo con el último artículo empleado:

- Los y las trabajadoras
- Las y los empleados
- También se acostumbra el uso de la barra para separar los artículos: *El/la*; *Las/los*.

f. En los títulos académicos y ocupaciones, evitar el uso de masculino cuando se refieren a las mujeres:

- La odontóloga Claudia
- Licenciada en Artes Visuales
- Arquitecta Rosa Mendoza

g. Se recomienda no utilizar el símbolo @ ni *x* para sustituir las vocales al referirse en términos generales a mujeres, hombres, personas transgénero y no binarias. En su lugar, se recomienda implementar la terminación -*e*» o -*es* como vocablo incluyente de todas las identidades, cuando se requiera visibilizar. Se recomienda utilizar pronombres neutros como *Les* o *Elles* en textos formales, acompañados de la terminación en los sustantivos. Por ejemplo: *Les estudiantes*, *Les profesores*, *Les trabajadores*.

Tabla 1. Comparativo de formas de lenguaje sexista vs. NO sexista

Formas de lenguaje sexista (no se recomienda)	Formas de lenguaje NO sexista (se recomienda)
Los investigadores	Investigador/a Investigadores e investigadoras Personas dedicadas a la investigación Personal que realiza tareas de investigación
Los profesores-Los docentes	Profesor/Profesora Profesores y profesoras
Los directores	Director/directora Directores y directoras Los y las directoras
Los coordinadores	Coordinador/Coordinadora Coordinadores y coordinadoras Las y los coordinadores
Rector	Rector/Rectora
Vicerrectores	Vicerrector/Vicerrectora Vicerrectores y vicerrectoras
Los subdirectores	Subdirector y subdirectora Los y las subdirectoras
Los jefes	Los y las jefes de Oficina
Los trabajadores	Trabajador/Trabajadora Los y las trabajadoras Las personas trabajadoras
Los supernumerarios	Supernumerario/ Supernumeraria Los y las supernumerarias
Padres de familia	Padres y madres de familia/madres y padres de familia
En la expedición de títulos: Licenciado Magíster Doctor	Licenciado/Licenciada Magíster/Magistra Doctor/Doctora

Fuente: Elaboración propia

Estrategias para la comunicación visual

a. Evita el uso de la figura masculina como genérico, visibiliza a las mujeres.

b. Evita el uso de imágenes que refuerzan los estereotipos hegemónicos de género a partir de los roles familiares, laborales y sociales.

c. Evita asignar colores específicos a las imágenes y mensajes que reproducen los imaginarios de género, por ejemplo: azul para acciones masculinas y rosado para las femeninas.

d. Tener en cuenta que las identidades de género son construcciones culturales, para no reproducir estereotipos biologicistas sobre las personas con identidades en tránsito y no binarias.

e. Visibilizar la diversidad sexual a través de imágenes que representan las orientaciones homosexuales, pansexuales y asexuales. No reforzar el imaginario de que todas las relaciones afectivas y amorosas son heterosexuales.

f. Utiliza imágenes que permitan visibilizar otros grupos sociales: niños y niñas, personas con discapacidad, personas mayores, como parte de la comunidad.

g. Evita imágenes que reproduzcan estereotipos capacitistas, como por ejemplo las condiciones de discapacidad como disfuncionalidad, minusvalía o cualquier otra que minimice sus aportes.

h. Evita imágenes que reproduzcan estereotipos clasistas que asocien comportamientos, roles, profesiones, oficios, identidades étnicas asociadas a una clase social.

i. Evita el uso de imágenes de personas de los diferentes ciclos vitales, asociadas a estereotipos de salud, belleza, dependencia económica, o cualquier tipo de situación que pueda ser motivo de vergüenza. Por ejemplo: personas mayores como enfermas o encorvadas, mujeres jóvenes delgadas, etc.

Estrategias para una comunicación sin discriminación

a. Evita el uso de toda forma de humor que haga referencia a pertenencias étnicas, o condiciones de discapacidad.

b. No hacer uso de refranes populares que estigmatizan las pertenencias étnico, raciales y ancestrales. Por ejemplo: “Trabajar como negro”, “la india esa…”.

c. Evitar el uso de términos que descalifican a las personas, por ejemplo: “niños especiales”, “personas con capacidades diferentes” o “con capacidades excepcionales”.

Tabla 2. Uso de expresiones no discriminatorias en perspectiva diferencial

Población	Correcto	Incorrecto
Infancia y adolescencia	La infancia	El niños
	La niñez, población infantil, los niños y las niñas	Los niños
	Población infantil	Chinitos, chiquitos, menores
Juventud	Población adolescente, los y las adolescentes	Los adolescentes
	Las juventudes, los y las jóvenes	los jóvenes
	Ciudadanía juvenil, población jóven	Los pelados
Adultez	Población adulta, personas adultas, las adultas y los adultos	Los adultos
Vejez	Persona mayor, población mayor, viejos y viejas (dependiendo del contexto)	Abuelos/as, tercera edad, viejitos/as, Los ancianos
Habitante de calle	Población o ciudadanía, habitante de calle, ciudadanos y ciudadanas, habitantes de calle, personas en proceso de superación de la habitalidad en calle, las y los habitantes de calle	Indigentes, desechables, los habitantes de calle
Víctima	Víctimas de ... Población víctima, Personas víctimas, Personas víctimas del conflicto armado (cuando aplique)	Desplazados/as Los desplazados
Grupos étnicos o racializados	Población, comunidad o persona negra, afrocolombiana, afrodescendiente (según se autorreconozca)	Personas de color
	Población, comunidad o persona raizal o palenquera	
	Comunidad, pueblo o persona indígena	Indios, hermanos indígenas, ancestros indígenas, aborígenes
	Pueblo o persona gitana o Rom	Trapacero
	Personas de pueblos étnicos, personas racializadas	Negritos, aborigen, cholitos, indiecitos
Actividades sexuales pagadas (ASP)	Personas que ejercen las actividades sexuales pagadas	Puto o puta
	Personas en situación de prostitución	Prostituto o prostituta
LGTBI	Personas del sector LGBTI	Personas o población no-heterosexual
	Hombre gay	Marica, maricón, loca, rarito, etc.
	Lesbiana	Machorra, arepera, etc.
	Mujer/hombre/persona transgénero Persona, hombre o mujer transexual	Travesti
	Persona bisexual	Población LGTBI, persona LGTBI, comunidad LGTBI
	Persona intersexual	
	Personas de sexualidades no normativas	

Discapacidad	Persona en situación de discapacidad Persona en condición de discapacidad	Diminutivos (cieguitos, sordito, enfermito), persona con condiciones o capacidades especiales, anormal, personas diversamente hábiles. Utilizar lenguaje que se relacione con el sufrimiento por tener cierta condición.
	Personas con discapacidad intelectual o cognitiva Persona con Síndrome de Down Persona con autismo	Mongolito, mongólico, retardado, retardo mental.
	Discapacidad congénita Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento
	Persona con discapacidad física o movilidad reducida	Lisiado, minusválido, inválido, paralítico mutilado, cojo, tullido
	Persona ciega Persona con discapacidad visual	Invidente, ciego, no vidente
	Persona con baja visión Persona con deficiencia visual	Corto de vista
	Persona sorda Persona sordomuda Persona con hipoacusia o baja audición Persona con discapacidad auditiva (que no necesariamente es muda)	Sordo, sordito, sordo mudo
	Persona que presenta, vive o tiene una discapacidad.	Hombre, niño o mujer que padece, sufre de discapacidad, parálisis, autismo, etc.
	Persona o población de talla baja	Enanito, paralítico, lisiado/a
Constructores/as de paz	Mujeres y hombres constructores de paz; constructores/as de paz en perspectiva para la reconciliación	Excombatiente, exguerrillero exparamilitar, reincorporados, reinsertados, desmovilizados.

Fuente: Secretaría Distrital de la Mujer (2022) Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. Ministerio de Salud (2020) Glosario de términos sobre discapacidad. Secretaría Distrital de Planeación (sf) Guía para el uso de Lenguaje Incluyente. Elaboración Propia.

Conceptos básicos

Para una mayor comprensión en la implementación de los lineamientos institucionales para la comunicación no sexista, se presentan las siguientes definiciones:

a. Género

Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Igualmente se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc. (ONU, 2017).

b. Sexo

Son las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres y hombres. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos. (ONU, 2017).

c. Identidad de género

Se refiere a la experiencia profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo, que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos. (ONU, 2017). Existen identidades cisgénero, transgénero y no binarias.

d. Cisgénero

Se refiere a personas cuya percepción de su propio género coincide con el que se les asignó al nacer (ONU, 2017).

e. Transgénero

Este término describe una amplia gama de identidades, incluidas las personas transexuales, las personas que se visten con ropa de otro sexo (a veces denominadas “travestis”), las personas que se identifican como pertenecientes al tercer género y otras cuya apariencia y características se perciben como de género atípico y que no se sienten identificados con el sexo que se les asignó al nacer (ONU, 2017).

f. No binario

Se refiere a la identidad que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino o femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo-género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema (Corte Constitucional, Sentencia T-033 de 2022).

g. Masculinidad

El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto determinado. Las masculinidades no son solo acerca de los hombres; las mujeres también materializan y producen el significado y las prácticas de la masculinidad. (ONU, 2017).

h. Orientación sexual

Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas. (ONU, 2017).

i. Diversidad de género

Es un término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las normas de género aceptadas comúnmente. (ONU, 2017).

j. Estereotipos de género

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. (ONU, 2017).

k. Sexismo

Es la creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización. (ONU, 2017).

l. Heteronormatividad

Conjunto de normas “tradicionales” para ejercer la sexualidad, la asignación de identidades y roles de género, que establecen un sistema de creencias que vincula directamente el comportamiento social y la identidad propia con los genitales de la persona. (JLCA, 2018).

m. Homofobia

Antipatía u odio irracional a la homosexualidad o a las personas con orientación homosexual, o que parecen serlo. Se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia, que dan pie a prácticas que pueden ser violatorias de los derechos humanos. (JLCA, 2018).

n. Homofobia

Expresión discriminatoria de rechazo, discriminación, burla y otras formas de violencia dirigida hacia personas con identidades transgénero, transexual o prácticas de travestismo (JLCA, 2018).

o. LGBTQ

Sigla que recoge la reivindicación política de personas que se asumen como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y *queer*.

p. Discriminación

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (JLCA, 2018).

q. Queer

Significa “extraño, raro” en inglés y se utilizó en el pasado como un adjetivo peyorativo para las personas homosexuales. Hoy se ha resignificado su sentido, haciendo referencia a aquellas personas que quieren vivir sin etiquetas sociales ni culturales, que buscan no encasillarse ni definirse sino vivir en una fluidez constante..

Referencias

Ministerio de Salud de la República de Colombia, (2020). Glosario de términos sobre discapacidad. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/glosario-discapacidad-2020.pdf

Ministerio de Ciencia, tecnología e Innovación de la República de Argentina, (2020). Recomendaciones para una Comunicación Sexista. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documento_completo_06_08_2020_0.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1999. Disponible en: http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf.

Secretaría Distrital de la Mujer, (2022). Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. https://www.sdmujer.gov.co/archivo/manual-para-comunicacion-libre-de-sexismo-y-discriminacion_

UNED, (2007) Guía de lenguaje no sexista. Oficina de Igualdad. Https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF

República de Colombia, (1991). Constitución Política de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#13

Corte Constitucional de la República de Colombia, (2020). Sentencia C-804 de 27 de septiembre de 2006, Magistrado ponente: Humberto Antonio Sierra Porto. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-804-06.htm

Corte Constitucional de la República de Colombia, (2020). Sentencia T-363 de 11 de julio de 2016, Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-363-16.htm

Corte Constitucional de la República de Colombia, (2017). Sentencia T-023 de 23 de enero de 2017, Magistrado Ponente: Aquiles Arrieta Gómez. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-023-17.htm

Corte Constitucional de la República de Colombia, (2020). Sentencia T-433 de 14 de octubre de 2020, Magistrado Sustanciador: José Fernando Reyes Cuartas. https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-443-20.htm#:~:text=En%20concordancia%2C%20la%20jurisprudencia%20constitucional,como%20hombre%20o%20como%20mujer.

Corte Constitucional de la República de Colombia, (2020). Sentencia T-033 de 04 de febrero de 2022, Magistrada Sustanciadora: Gloria Stella Ortiz Delgado. https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-033-22.htm

www.
upn.edu.co
Universidad Pedagogica Nacional
@comunidadUPN
upedagogicanacional