

RECOMENDACIONES PARA ERRADICAR
LOS USOS SEXISTAS *eee*
luzer DEL LENGUAJE
AL INTERIOR DE LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS



TABLA DE CONTENIDOS

Presentación _____	3
¿Qué conceptos necesitas saber? _____	4
¿Por qué es fundamental esta guía? _____	6
¿Cuál es el sustento jurídico de la guía? _____	8
¿Cómo se construyó la guía? _____	10
¿Qué se recomienda? _____	14
¿Qué otras formas de violencias basadas en género también se deben evitar? _____	18



PRESENTACIÓN

Es muy grato presentar la guía *“Recomendaciones para erradicar los usos sexistas del lenguaje al interior de los espacios universitarios”*, que se ha construido con el fin de que pueda convertirse en un instrumento útil y de fácil manejo para garantizar el uso adecuado y no sexista del lenguaje evitando sus usos sexistas, en los diferentes espacios de la Universidad de Antioquia, específicamente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y el Instituto de Filosofía.

Esta guía se enmarca en el proyecto **Palabras CON+TACTO, por un lenguaje no sexista**, beneficiario del programa Promotores de Bienestar 2021, el cual busca promover acciones por una UdeA libre de violencias basadas en género y discriminación. Para conseguir este objetivo es necesario visibilizar y hacer conciencia de cualquier forma de violencia y discriminación, incluida la que se produce a través del uso sexista del lenguaje. Así es preciso reconocer que el lenguaje refleja y, muy especialmente, ayuda a construir nuestra concepción del mundo y la realidad. Es decir, los términos, las frases y el lenguaje que la gente usa para describir la realidad, las cosas y las personas organizan la estructura interpretativa de estas. En ese sentido, reconocer el poder y la capacidad de influencia del lenguaje público favorece la resignificación al nombrar experiencias o personas que han sido excluidas. Por tanto, sugerimos tener en cuenta las recomendaciones que se encuentran en esta cartilla.

Confiamos en que este recurso que ahora se pone a su disposición, ayude a transmitir este compromiso con una UdeA libre de violencias y estereotipos de género, capaz de reconocer y visibilizar a todas, todos y todes a través de algo tan fundamental para los seres humanos como lo es la palabra. Esperamos que la guía sea de su reconocimiento, agrado y utilidad, para que así nos ayuden a replicar en la cotidianidad de la Universidad todo lo aquí contenido.

¿QUÉ CONCEPTOS NECESITAS SABER?

Sexo:

Conjunto de características biológicas que establece el componente sexual de cada persona. Se suele creer que las únicas categorías son "macho" y "hembra", pero esto desconoce que los diversos componentes que integran el sexo permiten la existencia de otras categorías o formas del componente sexual diferentes a estas. Las características que definen dicho espectro son genéticas, hormonales, anatómicas, endocrinológicas y fisiológicas o morfológicas. A propósito de la creencia de que solo hay dos maneras en las que se presenta el componente sexual, se da la intersexualidad, que es la experiencia de aquellas personas que no se ajustan biológicamente a los estándares limitados de la determinación sexual binaria o dicotómica.

Género:

Construcción de identidades, funciones, pautas de comportamiento y relacionamiento social que se espera que cada persona adopte según su componente sexual.

Identidad de género:

Dimensión de la identidad que adquiere cada persona en cuanto se desarrolla en un sistema sexo-género. Aunque se suele asociar determinado género a un sexo en particular, esto puede no coincidir. Encontramos diferentes expresiones de la identidad del género o lugares identitarios, como lo son el ser hombre, mujer, persona no-binaria, persona queer, persona de género fluido, agénero, entre otras.

Orientación sexual:

Capacidad de cada persona de sentir atracción, inclinación o interés emocional, afectivo y sexual tanto por personas de su mismo género como por personas de diferente género. En la exploración de su orientación sexual, las personas se identifican con categorías como homosexual (que abarca la experiencia gay y lésbica), bisexual, heterosexual, entre otras. Cabe aclarar que también hay una forma de vivir la sexualidad que no incluye este modo de relacionamiento sexual, la cual se trata de la experiencia de las personas asexuales.

Sistema sexo-género:

Modelo social y cultural que determina la relación entre el sexo y el género. El sistema sexo-género de la cultura occidental se caracteriza por considerar al sexo y al género como dos categorías que se corresponde necesariamente, y que además son rígidas; esto se traduce en la construcción de lo masculino y lo femenino, que le corresponde, según este modelo, al hombre (macho) y a la mujer (hembra), respectivamente. A partir de eso se crean experiencias corporales como la de las personas cisgénero (la identidad de género "coincide" con su sexo) y la de las personas trans (la identidad de género no "coincide" con su sexo).

Disidencias de género/disidencia sexual:

Conjunto de personas que se apartan y disienten del sistema sexo-género, y que, por lo tanto, tienen experiencias corporales relacionadas con su sexo y su género diferentes a las que socialmente se esperan. Estas expresiones de la sexualidad cuestionan y descomponen tanto la heteronormatividad como la homonormatividad.

Heteronormatividad:

Agrupación de sesgos culturales y representaciones sociales que consideran que la heterosexualidad es lo "normal" y "natural", convirtiéndola en el ideal y la norma, lo que dejaría como "indebidas", "enfermas" y "desviadas" otras formas de relacionamiento afectivo, emocional y sexual diferentes a la heterosexual.

Homonormatividad:

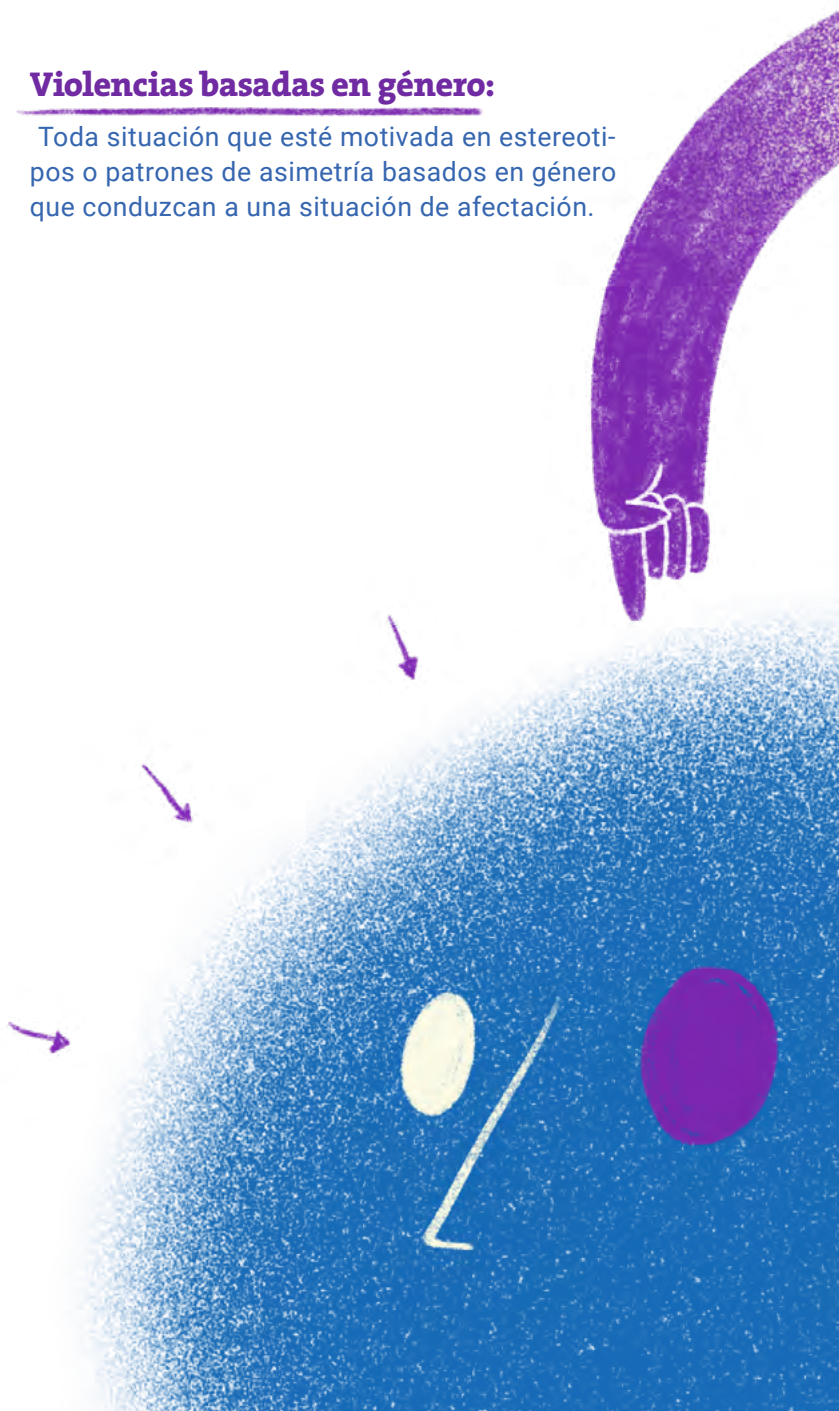
Constructo cultural que hace de la homosexualidad un espacio rígido y fronterizo, partiendo de que el género y la orientación sexual son determinantes y generadores de relaciones, prácticas y lugares identitarios, lo cual termina cumpliendo la misma función de la heteronormatividad, aunque la ponga en aparente cuestión.

Discriminación:

Todo tipo de exclusión, restricción, limitación o preferencia basado en la pertenencia étnico-racial, la clase socioeconómica, el sexo, el género, el idioma, las creencias religiosas, la nacionalidad, entre otros, que tenga por objeto o por resultado el desconocimiento o la anulación de las condiciones de igual y los derechos humanos.

Violencias basadas en género:

Toda situación que esté motivada en estereotipos o patrones de asimetría basados en género que conduzcan a una situación de afectación.



¿POR QUÉ ES FUNDAMENTAL ESTA GUÍA?

El lenguaje no es sexista, es sexista el uso que hacemos de él. Entendemos el sexismo como la legitimación y reproducción de condiciones de subordinación y asimetría entre los sujetos fundamentadas en la percepción de los sexos y géneros, donde se privilegia lo masculino sobre lo femenino. Así, es sexista el uso del lenguaje cuando se emplean palabras, expresiones u oraciones que pueden generar escenarios de violencia en razón de esa desvalorización simbólica y semántica.

El lenguaje es una herramienta de la que hacemos uso para describir lo que conocemos concebimos. Los discursos emplean el lenguaje para transmitir mensajes, ideas y nociones. Hay situaciones que desbordan el lenguaje, por lo que no resulta posible describir lo que se desea haciendo uso de este; y, en cambio, hay otras que, aunque no lo desbordan, se dejan por fuera de lo descriptible, entendible o nombrable. Esta es la realidad de las minorías sociales y culturales:

**DESDE EL USO DEL LENGUAJE SE OMITEN SU NOMBRAMIENTO.*

Es decir, el lenguaje se usa para excluir, omitir o invalidar unas experiencias o vidas en particular. Cuando el uso del lenguaje existente no nos permite describir todas las posibilidades de ser, ¿cómo concebir, tan siquiera, estas existencias? ¿Cómo reconocer aquello que ni siquiera nombramos? Es así como el lenguaje que utilizamos para describir la realidad que percibimos logra condicionarla, pues este determina lo que es nombrable.

**POR LO TANTO, EL LENGUAJE REFLEJA Y MODELA LA REALIDAD QUE HABITAMOS.*

El lenguaje es una herramienta mutable, es posible que se adapte a las nuevas realidades y necesidades de la comunidad que hace uso de este. El reconocimiento de conductas basadas en la igualdad y no en la discriminación desemboca en la necesidad de hacer un uso no sexista del lenguaje, ya que este es un elemento de integración social y gesta el reconocimiento de todas las vidas, dándoles la palabra de manera equitativa. En efecto, los avances en la incorporación de las mujeres y de las disidencias de género en todas las esferas sociales es un hecho.



SI ESTA REALIDAD NO SE VISIBILIZA
A TRAVÉS DE UNO DE LOS PRINCIPALES
AGENTES DE SOCIALIZACIÓN, COMO
ES EL LENGUAJE, SOLO SE PERPETÚA
UNA IMAGEN DEFORMADA DE ELLA.

La posibilidad de crear y aceptar nuevas palabras que nos permitan nombrar otras realidades es cada día más útil y vital. Por ejemplo, la revolución tecnológica trajo consigo cambios inimaginables que hicieron que el español incluyera algunos neologismos y que se produjeran nuevas dinámicas sociales que reflejan estos cambios. Es así como tiene un sentido intencional y político el hecho de que quienes parecen ostentar el poder de configurar el lenguaje determinen qué pronombres son aceptables, ya que invisibiliza los cambios que se exigen desde luchas que llevan más de un siglo haciéndose espacio. Todas las transformaciones sociales han replanteado los hábitos lingüísticos y, por tanto, la determinación del uso correcto del lenguaje va a destiempo con los cambios sociales y mantiene en la sombra a quienes históricamente han sido excluidas y excluides.

• SI CAMBIAN LOS HABLANTES, CAMBIA EL LENGUAJE,
INDEPENDIEMENTE DEL RECONOCIMIENTO
INSTITUCIONAL.

De ahí que la Universidad debe promover la erradicación de usos sexistas del lenguaje apoyándose en el reconocimiento del uso inclusivo y equitativo de este, y en la construcción social de la igualdad jurídica de todes.

Handwritten scribbles in blue and green ink at the bottom of the page.

¿CUÁL ES EL SUSTENTO JURÍDICO DE LA GUÍA?

Desde la normativa internacional y nacional se desprende la obligación del Estado colombiano, de sus instituciones como las universidades públicas, y de todos los particulares, incluidos profesorado, estudiantado y personal administrativo de la Universidad, de garantizar el principio de igualdad y no discriminación. Este principio tiene dos dimensiones: la primera, por un lado, se refiere a la obligación negativa o de abstención de no discriminar a nadie por ningún motivo, asunto que se refuerza respecto a las categorías históricamente usadas para discriminar grupos poblaciones donde se incluye el sexo, el género, la orientación sexual, identidad de género o expresión de género; y la segunda, por otro lado, se refiere a la obligación positiva de realizar acciones tendientes a modificar la situación de discriminación histórica en la que se encuentran precisamente estos grupos como lo son las mujeres y las disidencias sexuales y de género.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional colombiana ha desarrollado dos conceptos fundamentales: acto discriminatorio y escenario discriminatorio. El primero se refiere a la “conducta, actitud o trato que pretende —consciente o inconscientemente— anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales” (Corte Constitucional, T-098 de 1994). El acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás. Por su parte, el escenario discriminatorio se refiere a cuando un acto discriminatorio se lleva a cabo frente a un público, esto es, otras personas son espectadores de lo ocurrido (Corte Constitucional, T-068 de 2021).

De esta forma, el marco jurídico internacional y nacional prohíbe los actos discriminatorios como los usos sexistas del lenguaje y protege de manera reforzada a las mujeres y disidencias sexuales y de género respecto de dichas conductas. De allí que se torne urgente y necesario disminuir, y tender a la erradicación, los usos sexistas del lenguaje en el marco del principio de igualdad y no discriminación.

Normativa internacional:

- 0 Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) 1968
- 0 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979
- 0 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" 1994
- 0 Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia 2013
- 0 Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género 2007

Normativa nacional:

- 0 Constitución Política de 1991 › Estado Social y Democrático de Derecho › Art. 13 › Principio de igualdad y no discriminación
- 0 Ley 1482 de 2011 › "Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación" (Art. 1) › El uso del lenguaje sexista reproduce discriminación
- 0 Ley 599 de 2000 (Código Penal) › Art. 220 y 221 Se castigan las conductas de injuria y calumnia
- 0 Sentencia C-115 de 2017 › "La discriminación positiva, es decir, aquel trato diferente que propende por materializar la igualdad real, a través de acciones afirmativas de igualdad que recurren a criterios tradicionalmente utilizados para profundizar o al menos perpetuar la desigualdad, tales como el origen racial, el sexo o las preferencias sexuales (discriminación negativa), pero son utilizados, por el contrario, para romper esa situación de desigualdad o, al menos, para estrechar la brecha de la desigualdad no formalmente jurídica, aunque presente en la sociedad. Por lo tanto, se trata de medidas transitorias cuyo desmonte resulta del análisis de su eficacia en la superación de la desigualdad que combate"
- 0 Sentencia T-033 de 2022 › Reconocimiento de la identidad no binaria por el ordenamiento jurídico colombiano



¿CÓMO SE CONSTRUYÓ LA GUÍA?


Para la realización de esta guía se realizó un proceso previo para construir un diagnóstico de los usos sexistas del lenguaje en los espacios universitarios en aras de identificar el conocimiento que se tiene sobre estos, los patrones en dichos usos y así construir recomendaciones específicas atendiendo al contexto. Para ello, entonces, se realizaron dos actividades, una encuesta diagnóstica y una serie de grupos focales dirigidas a la población estudiantil, docente y administrativa de la Facultad de Derecho y del Instituto de Filoso-

fía. En encuesta se construyeron preguntas dirigidas a indagar las nociones que tenían las personas participantes sobre el concepto de uso sexista del lenguaje y su diferencia con el lenguaje inclusivo; también se realizaron preguntas que buscaban conocer las experiencias de dichos usos y de aquellas personas que sufrieron algún tipo de violencia a través del lenguaje, tratando de identificar el escenario en el que ocurrieron los hechos, la calidad que dentro de la universidad tenía el agresor y la reacción de las personas que presenciaron lo sucedido.

EN ESTA ENCUESTA PARTICIPARON

51 PERSONAS: 29 MUJERES, 20 HOMBRES

Y 2 PERSONAS NO BINARIAS.



En general las respuestas evidenciaban una equivalencia entre el concepto de lenguaje sexista y lenguaje inclusivo; sin embargo, fue un rasgo generalizado el que se afirmara el carácter discriminatorio y violento de los usos sexistas del lenguaje y cómo afectaba principalmente a las mujeres. Respecto a las experiencias, hubo más personas que afirmaron haber utilizado un lenguaje sexista, principalmente en espacios de ocio dentro de la universidad y notaron que los presentes normalmente se reían o no tomaban en serio el comentario. Por su parte, las personas que sufrieron alguna agresión mencionaron otros escenarios como las aulas de clase, los pasillos y también los lugares de ocio, señalando que las personas que presenciaron la agresión tampoco hicieron nada.

Respecto a los grupos focales, estos fueron pensados mediante la metodología del análisis de casos donde hubo alguna forma de agresión por uso sexista del lenguaje. Se prepararon una serie de preguntas para guiar la conversación sobre si consideraban que se había hecho uso sexista del lenguaje, si lo sucedi-

do podía ser catalogado como violencia basada en género y sobre las acciones que pudieron realizar la administración de las universidades donde ocurrieron los hechos de los casos. Se realizaron 5 grupos focales con presencia de todos los estamentos de las dependencias académicas mencionadas. Luego de realizadas estas actividades se identificaron los puntos centrales a los que debían dirigirse las recomendaciones que a continuación se presentan.

MUESTRA DE LA ENCUESTA Y GRUPOS FOCALES

Metodología:

A través de una lluvia de ideas se consolidó la primera fase del desarrollo del proyecto que era la recolección e interpretación de la información. Se definieron las siguientes técnicas:

Encuesta:

Un diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población mediante el estudio de una muestra de ella.

Grupo Focal:

Sesiones con un conjunto de personas que tienen características comunes o un perfil compartido que es relevante para recolectar información.

Participantes:



Adscritos a la facultad de derecho y ciencias políticas y al instituto de Filosofía.

Definición de lenguaje Sexista*

- Toda expresión del lenguaje que reduzca o minimice o refuerce estereotipos de género, que sea violento
- Un lenguaje que discrimina generalmente a las mujeres; lo cual conlleva a seguir legitimando en la sociedad la violencia machista y patriarcal, pues el lenguaje y la manera como nos comunicamos crea realidades.
- Aquel inclinado por devaluar el género, orientación sexual y/o gustos o preferencias específicas de un individuo cuando no se ajustan a una moral social o prejuicios tradicionales. También es aquel que exalta o que califica con adjetivos de forma exacerbada e incómoda en las cualidades de un individuo por su género u orientación sexual, aunque presuma que lo hace de forma respetuosa.

Definición de lenguaje no Sexista**

- Aquel emitido en condiciones de igualdad, sin sesgos, prejuicios o calificativos de ninguna clase. Orientando por la sana comunicación entre individuos sin que influya género u orientación.
- No existe el lenguaje no sexista, sino un uso sexista de la lengua. Se refiere a cuándo a través de la palabra otorgo características o tengo expectativas de comportamiento respecto a los géneros a partir del sistema sexo-género.
- Lenguaje que evita privilegiar a un sexo y no legitima desigualdades históricas.

* Respuestas dadas por los encuestados.
** Respuestas dadas por los encuestados.

Algunas otras ideas.

Un lenguaje sexista pues desde el lenguaje se vuelve un objeto a la mujer, y la denigra. Reproduciendo estereotipos de lo que una mujer es. Se trata de una denigración o volviendo un objeto a la víctima, pero no es una violencia basada en el sexo.

Es un uso del lenguaje a partir del cual se discrimina, daña y rechaza; es un uso del lenguaje con intención.

El sexismo no sólo se ve plasmado en el mensaje textual, sino que está enmarcado en un trasfondo con el uso del lenguaje no verbal, lenguaje político y el lenguaje simbólico.

Experiencias con el uso del lenguaje sexista:

¿Has tenido estas experiencias?

67,7%

SÍ

33,3%

NO

Experiencias con agresiones por el uso del lenguaje sexista:

¿Alguna vez ha sufrido agresiones por el uso de lenguaje sexista?

SÍ

33,3%

NO

66,7%

Vínculo que se tenía con la universidad cuando se hizo uso de lenguaje sexista:

Personal docente

64,3%

Estudiante

35,7%

¿Quién generó la agresión?

Personal docente

55%

Estudiantes

28%

Personal administrativo

7%

Todos los anteriores

7%

Escenarios recurrentes donde se utilizó un lenguaje sexista:

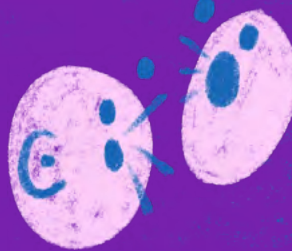
Clases.



Espacios de ocio en la U.



Conversaciones de pasillo.



Reacciones de las personas presentes

Incomodidad

Risas

Omisión

Indignación

Triangulación: La idea de la triangulación es recoger ideas y/o apreciaciones de una situación o algún aspecto de ella desde una variedad de ángulos o perspectivas, después de compararlas y contrastarlas.

En esta etapa se curzó la información obtenida tanto de los grupos focales como de la encuesta diagnóstica y desde allí analizarla y dar paso a la creación de la cartilla.

¿QUÉ SE RECOMIENDA?

Con miras a erradicar los usos sexistas del lenguaje, comenzando por la disminución de su uso en espacios universitarios, se presentan las siguientes recomendaciones que no contravienen los conceptos de la norma académica. Estas recomendaciones presentan usos del lenguaje sin marcas de género, sin asimetrías y sin reproducción de estereotipos de género:

1. Evitar usar expresiones de cariño, especialmente hacia mujeres, en relaciones asimétricas (profesorado-estudiantado, personal administrativo-estudiantado, personal administrativo-profesorado) o en relaciones en las cuales, aun cuando no se observa asimetría, no exista una confianza recíproca expresa (estudiante-estudiante). Ello toda vez que estas expresiones reproducen jerarquías y la idea de un trato desigual a hombres y mujeres por su género.

EJEMPLO:

Expresiones como “mi amor”, “mi vida” o “cariño” enfocadas particularmente en mujeres.

2. No usar expresiones que denotan posesión de las mujeres. Por ejemplo, en vez de usar “a la mujer de Javier la contrataron”, usar “Sandra fue contratada”.
3. No usar falsos duales, o sea, términos cuya connotación en femenino sea diferente y peyorativa en relación con su connotación en masculino. Por ejemplo, “empleada/empleado”, donde “empleada” se interpreta como aquella que desempeña los trabajos domésticos, mientras que la connotación de “empleado” no hace referencia a sus roles de género, simplemente es una persona que tiene un empleo.
4. No usar expresiones que contengan estereotipos de género. Por ejemplo, “se fue temprano para servirle la comida al marido” o “la mujer le entra al hombre por el estómago”; “voy a ser muy gay” para referirse a cuando se va a hacer algo romántico o cursi.

5. No usar expresiones que simbolizan una jerarquización, donde lo femenino o lo relacionado con las disidencias sexuales y de género se asume con menor valor.

EJEMPLO:

“tan niñita”, “tan marica”.

EJEMPLO:

A las mujeres se les dice “niñas”, mientras que a los hombres se les dice “señores” o “caballeros”.

EJEMPLO:

A las mujeres se les llama por el nombre mientras que a los hombres por su apellido. En este punto se recomienda nombrar a todas las personas por igual, ya sea desde el nombre, ya sea desde el apellido.

EJEMPLO:

Utilizar expresiones que diferencien entre hombres y mujeres por su condición social, como “señorita” y “señora” que se diferencian por su estado civil, mientras que al hombre se le llama exclusivamente “señor”. Se recomienda hacer uso únicamente de “señora”.

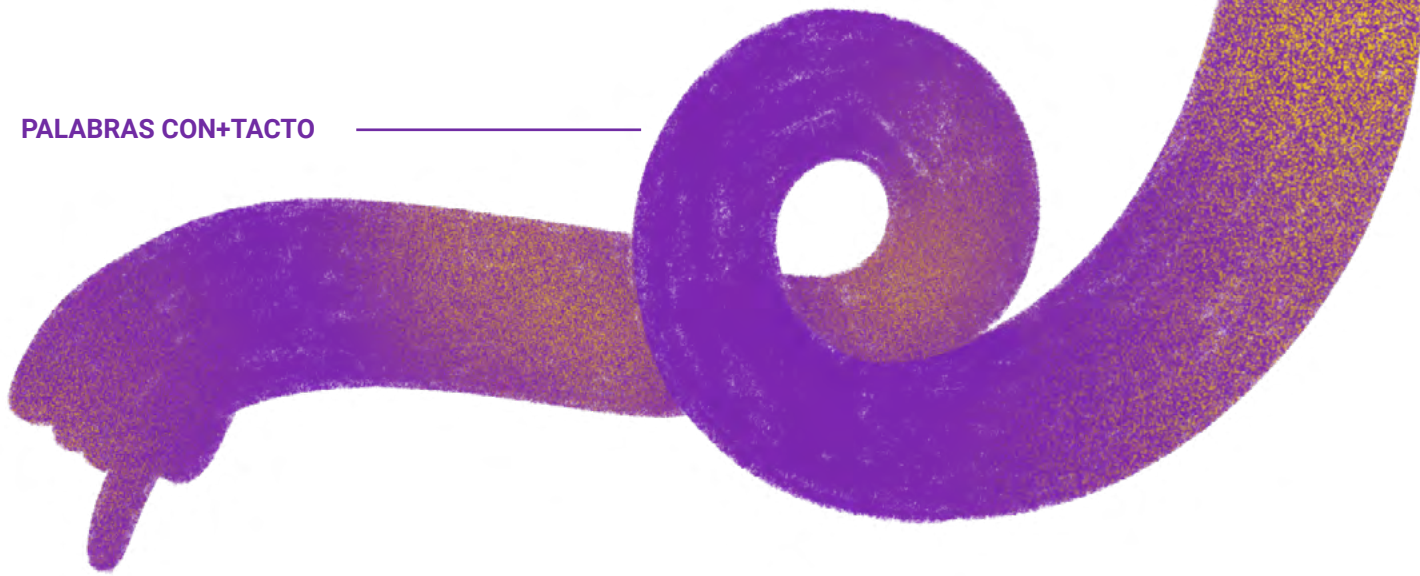
EJEMPLO:

“Qué desperdicio que sea gay/lesbiana”.

6. Recurrir al leísmo, es decir, a los pronombres le/les para evitar el empleo de lo/los y la/las. Por ejemplo: no decir “los convoco a reunión presencial” sino “les convoco a reunión presencial”.
7. No anteponer artículos masculinos a aquellas palabras que no lo necesitan para dar sentido al mensaje o a aquellas que no varían de género. Por ejemplo, no decir “podrán optar al concurso los profesionales con experiencia” sino “podrán optar al concurso profesionales con experiencia”; en vez de decir “podrán matricular esta materia los estudiantes que hayan aprobado tantos créditos” se recomienda “podrán matricular esta materia estudiantes que hayan aprobado tantos créditos”.

8. Utilizar “persona” para prescindir de expresiones con un género en específico siempre que sea posible. Por ejemplo, no decir “los asistentes” sino “las personas asistentes”. También puede usarse el término “personal”, por ejemplo, en lugar de “los directivos” mejor decir “el personal directivo”.
9. Recurrir a pronombres sin marca de género siempre que sea posible (quien/quienes, tal/tales, cada, cualquier, alguien). Por ejemplo, no decir “la solicitud debe ser presentada por el interesado” sino “la solicitud debe ser presentada por quien tenga interés”. Cuando no sea posible, se recomienda usar los pronombres en masculino, en femenino y en neutro, alterando el orden en cada uso; no empezar siempre por el masculino. Por ejemplo: en lugar de decir “los hijos”, decir “las hijas, les hijes y los hijos”.
10. Hacer uso del género de la persona destinataria cuando se trate de documentos cerrados.





EJEMPLO:

decir “carta dirigida a la decana de la Facultad” cuando se sepa que se trata de una mujer. En los casos en los cuales no se conozca el género, o se trate de documentos abiertos hacer uso de sustantivos abstractos, por ejemplo, no decir “el decano” sino “la decanatura”.

11. Usar estructuras con “se” o voz pasiva, es decir, expresar en primer lugar el mensaje que se quiere transmitir y no quien lo transmite, así puede omitirse el sujeto y se evita determinar su género.

EJEMPLO:

en lugar de decir “los estudiantes presentaron sus trabajos en clase”, decir “se presentaron los trabajos en clase”; no decir “cuando el estudiante solicite la información”, sino “cuando se solicite la información”.

12. En el caso de textos escritos donde se usen expresiones con marca de género, usar la equis (x), la arroba (@), la barra (/) y la e.¹

EJEMPLO:

compañerxs, compañer@s, compañeros/as, compañeres.

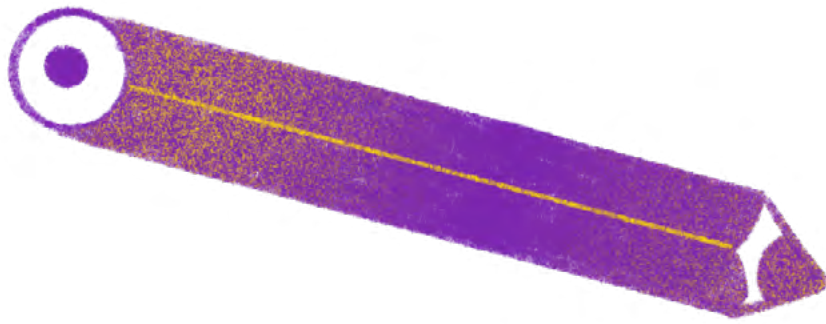
Ahora bien, aunque se reconoce la potencia política del uso de la equis como reemplazo del género, esta no tiene fonética al igual que el uso de la arroba, por lo que se recomienda el uso de la e. Respecto al uso de la barra (/), aunque es útil, su fonética podría tornarse confusa.

13. Sustituir algunos adjetivos masculinos² por una preposición³ seguida de un sustantivo que evita aludir al género de la persona referente.

EJEMPLO:

calificado › con calificación, autorizado › con autorización, indocumentado › sin documentación, conflictuado › en conflicto.

¹ El uso de la e, además, es una apuesta por la inclusión tanto de las identidades binarias como de las no binarias.



- 14.** No hacer uso de “hombre” con valor genérico. Reemplazar por “personas” o “humanidad”.

EJEMPLO:

no decir “los hombres lograron grandes progresos tecnológicos en el siglo XX” sino “la humanidad logró grandes progresos tecnológicos en el siglo XX”.

EJEMPLO:

Si una mujer utiliza la expresión: “si uno va a la Fiscalía a poner una denuncia” esta puede ser reemplazada por “si una va a la Fiscalía a poner una denuncia”.

- 15.** No usar el género masculino en las profesiones, para referirse a todas las personas profesionales, sino según corresponda a cada género, y cuando no se esté hablando de una persona en específico acudir al sustantivo colectivo o abstracto. Por ejemplo, no decir “abogado” sino “abogada” cuando se trate de una mujer abogada; no decir “enfermera” en vez de “enfermero” cuando se trate de un hombre enfermero; no decir “doctor” sino “doctore” cuando se trate de una persona no binaria; no decir “músico” sino “profesional en música” cuando no se refiera a alguien en específico; no decir “coordinador académico” sino “coordinación académica” cuando no se refiera a alguien en específico.

- 17.** Usar giros y construcciones que permitan evitar el uso del género, o al menos del masculino genérico, como la perífrasis (en lugar de “bienvenidos” puede decirse “les damos la bienvenida”, no decir “lo saludo cordialmente” sino “saludos cordiales”), la metonimia (en vez de “los coordinadores” puede decirse “el equipo de coordinación”, en lugar de “el presidente” puede decirse “presidencia”), los imperativos (no decir “hazte socio” sino “asóciate”), sinónimos (en vez de “el costo de vida los colombianos es muy alto” decir “el costo de vida en Colombia es muy alto”), los infinitivos (en lugar de “el estudiante que aspire presentarse a la convocatoria deberá cumplir con los siguientes requisitos” decir “aspirar a la siguiente convocatoria implica el cumplimiento de los siguientes requisitos”) y los gerundios (no decir “todo el que estudie podrá aprobar el examen” sino “estudiando se podrá aprobar el examen”).

- 16.** No usar la expresión “uno”, pues esta alude a la experiencia propia como ejemplo de experiencia colectiva, sino “una” y “une” cuando aplique.

- 18.** Usar diferentes sustantivos que permitan prescindir del género, como los sustantivos colectivos⁶, abstractos⁷, epicenos⁸, entre otros, donde suele privilegiarse el uso del género masculino. Por ejemplo, en lugar de “los profesores” decir “profesorado”, en lugar de “los estudiantes” decir “estudiantado”, en lugar de “los ciudadanos” decir “ciudadanía”.

² Principalmente los participios, que son los terminados en -ado, -ido.

³ Por ejemplo: a, ante, bajo, cabe, con, contra, de, desde, durante, en, entre, hacia, hasta, mediante, para, por, según, sin, so, sobre, tras, versus y vía.

⁴ Verbos que expresan acciones de manera genérica, terminan -ar, -er, -ir.

⁵ Verbos conjugados que expresan una acción que se está llevando a cabo en el momento, terminan en -ando, -endo.


⁶ Designan, en singular, a un conjunto de personas.

⁷ Aquellos que en lugar de designar un objeto, denominan una idea, experiencia, cualidad, sentimiento, emoción, institución, entre otros.

⁸ Tienen un solo género gramatical pero se refieren a personas independiente de su género. Por ejemplo, persona, personaje, ser, genio, bebé, víctima.



¿QUÉ OTRAS FORMAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO TAMBIÉN SE DEBEN EVITAR?

- 
- Realizar chistes o comentarios humorístico que reproducen el sexismo y las violencias basadas en el género.
 - Realizar comentarios que estén basados en estereotipos de género. Ejemplo: "si es rubia es tonta".
 - Coquetear o realizar comentarios con carga sexual donde haya una relación de asimetría (profesorado-estudiantado, personal administrativo-estudiantado, personal administrativo-profesorado), dado que estos escenarios pueden conducir a violencias basadas en género, incluso cuando haya reciprocidad.
 - Expresar, a través de miradas u otros tipos de lenguaje no verbal, deseo sexual en toda relación no consentida, independiente de que sea simétrica o asimétrica.
 - Dar ejemplos en clase referenciando a estudiantes específicos y haciendo explícita su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
 - Irrespetar los pronombres y la manera en que decide nombrarse cada persona.
 - Asumir el género de una persona.
 - Utilizar el nombre asignado al nacer y no el identitario al referirse a una persona trans o no binaria.
 - Darle mayor relevancia a lo dicho por alguien basándose en estereotipos de género. Por ejemplo, en una conversación sobre deportes, escuchar más a los hombres porque se presume que saben más.
 - Referirse a las mujeres como grupo homogéneo asumiendo que solo hay una forma de ser mujer, partiendo de las características anatómicas. Se recomienda usar el plural, reconociendo que hay diversidad de experiencias en el hecho de vivir como mujeres. Por ejemplo, evitar decir "rechazamos las violencias hacia la mujer", sino "rechazamos las violencias hacia las mujeres".
 - Invisibilizar la diversidad de experiencias de vida de las disidencias sexuales y de género al homogeneizar en la experiencia gay. Decir, "están violentando a la comunidad gay", cuando en realidad las violencias están dirigidas a todas las disidencias.

CONSTRUCCIÓN DEL CONTENIDO DE LA GUÍA

Mónica Liliana Torres Pidiache

Egresada no graduada de derecho Universidad de Antioquia

Santiago Castro Bedoya

Filósofo de la Universidad de Antioquia.

Gerónimo Rincón Suárez

Traductor inglés-francés-español en formación de la Universidad de Antioquia. Gestor cultural en Casa de Fuego.

Laura Yamile Portilla Ferrer

Psicóloga. Magister en Educación y Desarrollo Humano. Asesora en el Centro de Atención en Género y Diversidad Sexual.

Lucas Araque García

Abogado y especialista en derecho administrativo y en derecho constitucional con estudios de posgrado en interculturalidad y estudios de género. Coordinador y asesor del Centro de Atención en Género y Diversidad Sexual – CAG hasta el semestre 2021-2.

Alejandro Gómez Restrepo

Abogado y politólogo. Especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. Asesor y actual coordinador Centro de Atención en Género y Diversidad Sexual Consultorio Jurídico Guillermo Peña Alzate, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia.

Sergio Leonardo Chacón Barrera

Estudiante de derecho Universidad de Antioquia.

DISEÑADOR DE LA GUÍA: **Alejandro Díaz**

Diseñador gráfico e ilustrador. Integrante del colectivo Pluma de la ciudad de Medellín.

**Promotores
del Bienestar**

Acciones por una UdeA libre de violencias
basadas en género y discriminación



UdeA

**#No
género
violencia**

A QUÉ LITERATURA ACUDIR



