



**DISEÑO DE UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN PARA CONTRIBUIR AL
RECONOCIMIENTO DEL LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL
PÚBLICO INTERNO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI**

**DANIELA CASTAÑO VESGA
SOFÍA PLATA RIVAS**

**DIRECTORA DE TRABAJO DE GRADO
LINDA TERESA ORCASITA PINEDA**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE COMUNICACIÓN
SANTIAGO DE CALI
2022**

RESUMEN

La inequidad de género laboral es una problemática que se puede ver expresada de muchas maneras como, por ejemplo, la manera en que nos comunicamos. Jiménez et. al y Ruay et. al afirman que el lenguaje es el medio esencial para la expresión del pensamiento y al hablar, se representa y construye la realidad. Respecto a esto, las instituciones educativas como la Pontificia Universidad Javeriana Cali tienen una gran responsabilidad, ya que, al ser transmisoras de conocimiento, son un agente fundamental en cuanto al uso del lenguaje inclusivo.

El presente trabajo tiene como objetivo contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género a través de una estrategia de comunicación. Esta se enfoca en profesores, profesoras, colaboradores y colaboradoras de la Oficina de Comunicaciones, ya que ellos son quienes a diario transmiten mensajes a los estudiantes y demás personas que pertenecen a la comunidad Javeriana, tanto a nivel interno como externo.

Para esto, en primer lugar, se realizaron entrevistas de diagnóstico, las cuales permitieron descubrir los conocimientos y actitudes del público objetivo en cuanto al género y lenguaje inclusivo. Teniendo en cuenta los resultados, fue posible la planificación de la estrategia, la cual consistió en el diseño de 4 piezas gráficas y un video, que tenían como objetivo informar y sensibilizar sobre el lenguaje con perspectiva de género para así contribuir al reconocimiento de este.

Finalmente buscamos contribuir y realizar un aporte a la Pontificia Universidad Javeriana con la intención de que se logre reconocer la importancia del lenguaje con perspectiva de género y dejar una guía de cómo hacerlo a través de la estrategia aquí planteada.

Tabla de contenido

1. Planteamiento del problema	5
1.1 Pregunta problema	11
2. Objetivos	11
2.1 Objetivo general	11
2.2 Objetivos específicos	11
3. Justificación	12
4. Antecedentes	16
4.1 Antecedentes de investigaciones	16
4.2 Antecedentes de productos	25
5. Enfoque teórico	32
5.1 Género	31
5.2 Equidad de género laboral	36
5.3 Estrategia de comunicación	39
5.4 Lenguaje con perspectiva de género	45
6. Metodología	50
6.1 Tipo de estrategia	50
6.2 Población	51
6.3 Categorías de análisis	51
6.4 Fases	52
6.5 Técnicas de recolección de información e instrumentos	54
6.6 Consideraciones éticas	54
7. Resultados	55
7.1 Resultados del diagnóstico	55
7.2 Resultados de la planificación	78
7.3 Resultados de la validación	86
8. Discusión y conclusiones	89
9. Referencias	94
10. Anexos	104

Índice de tablas

Tabla 1 Categorías de análisis	51
Tabla 2 Datos sociodemográficos de los entrevistados	56
Tabla 3 Productos	79
Tabla 4 Matriz de la estrategia planeación transversal en la universidad	81

1. Planteamiento del problema

La equidad de género laboral, según el Ministerio del Trabajo (s.f.), hace referencia a las brechas entre hombres y mujeres que generan discriminación por razones de sexo, generalmente hacia las mujeres, en el mundo laboral. Esta problemática se puede ver expresada de muchas maneras. Por ejemplo, las diferencias salariales, los procesos de selección de personal y el balance con el trabajo doméstico. Otra dimensión es el lenguaje inclusivo, en el cual se enfocará este trabajo y se refiere a la manera de comunicarse sin discriminar a un género en particular. Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo del presente estudio es contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género a través de una estrategia de comunicación dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

Varias organizaciones internacionales han planteado diferentes cifras en cuanto al tema de equidad de género, como es el caso de la Organización de las Naciones Unidas de Mujeres (ONU Mujeres, 2018), la cual evidencia que la brecha salarial es del 23% a nivel mundial y la tasa de actividad de las mujeres es del 63% mientras que la de los hombres es del 94%. Siguiendo esta misma línea, respecto al ámbito laboral universitario, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021), solo el 18% de las universidades públicas en América Latina tienen rectoras. Además, un informe de la UNESCO-IESALC (2020), plantea que, a pesar de que las mujeres en América Latina generalmente tienen mayor participación en las universidades, los puestos en los rangos más altos de estas instituciones están ocupados mayormente por hombres.

A nivel local, Colombia no es la excepción en cuanto a inequidad de género en términos laborales, pues según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020), Colombia está en el puesto 22 de 153 países en el Índice Global de la Brecha de Género (IGBG).

A pesar de que las estadísticas del DANE (2020) demuestran que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en los últimos años, la brecha entre ambos géneros sigue siendo amplia, poniendo en desventaja principalmente a las mujeres. Un ejemplo de esto es que, en términos de posición ocupacional, las gráficas de DANE (2020) muestran que el 94% de personas dedicadas al trabajo doméstico son mujeres. Todo esto se debe a los estereotipos comunes que hay en el país y que determinan qué trabajos son comunes que asuman cada género.

El Valle del Cauca, lugar en donde está ubicada la Pontificia Universidad Javeriana de Cali y, por ende, donde se llevará a cabo este trabajo, es el segundo departamento de Colombia con la mayor tasa global de participación femenina, según las estadísticas del DANE (2020). Sin embargo, como consecuencia de la crisis por el Covid-19, un informe del Centro de Inteligencia Económica y Competitividad (CIEC, 2020) plantea que 96,6 mil puestos de trabajo de los 171 mil perdidos corresponden a mujeres.

Partiendo de lo anterior, se consideró que existen varias causas que dan paso al desarrollo del problema anteriormente planteado. En primer lugar, se identificó a Colombia como un país con predominio cultural patriarcal donde las masculinidades hegemónicas predominan. Lo anterior se evidencia teniendo en cuenta lo mencionado por un informe del DANE (2020) en el cual se dice que hombres y mujeres se concentran en actividades distintas, feminizando o masculinizando ocupaciones o ramas en la sociedad, haciendo evidente cómo la cultura organizacional favorece al género masculino.

En segundo lugar, se tuvo en cuenta el análisis realizado por Martínez y Marinez (2018) donde se hizo referencia al papel que desarrolla el periodismo frente a la equidad de género pues,

aunque se promueve un concepto de igualdad, no se hacen evidentes las propuestas para dejar de minimizar a la mujer. Debido a lo anterior, las familias y personas que consumen el contenido generado por el periodismo, en algunos casos generan una socialización desde el machismo, lo que podría contribuir a promover la cultura patriarcal. Así mismo, se menciona en la Cartilla para el Lenguaje Incluyente y no Discriminatorio publicado por la Defensoría del Pueblo de Colombia (2020) donde se dice que el uso sexista de la lengua, tanto de forma oral como de forma escrita, transmiten y refuerzan relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas que desencadenan la discriminación en diferentes contextos, incluido el escenario laboral.

A partir de lo mencionado anteriormente, se puede reconocer que el lenguaje sexista es una de las dimensiones en que se hace evidente la inequidad de género, de la cual se desencadenan varias consecuencias. En primer lugar, el “techo de cristal”, concepto que se utiliza para describir la falta de representación femenina en puestos de decisión de diferentes sectores y la falta de movilidad ascendente de mujeres en el sector privado y público (Benschop & Brouns, 2009). En segundo lugar, la sociología del trabajo sostiene que ciertas ocupaciones poseen una clasificación de género, producto de estereotipos sobre las capacidades y los trabajos “apropiados” para varones y mujeres. Asimismo, según el DANE (2020) las mujeres y los hombres se concentran en actividades distintas, muchas veces relacionadas con las áreas asociadas socialmente a lo que se consideran características inherentes a los sexos.

De este modo, la tercera consecuencia que se encontró fue el salario diferencial, pues las diferencias en el pago que reciben mujeres y hombres por su trabajo, no se explican sólo por el hecho de que trabajan en distintos sectores y ocupaciones. Existen casos en que, a igual nivel educativo y experiencia, las mujeres suelen obtener un pago menor, lo que significa, en términos generales, que la discriminación está presente en los mercados laborales (Centro de

Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento [CIPPEC], 2019). Un estudio realizado por el DANE en Colombia mostró que las mujeres reciben un 12,1% menos ingresos por su trabajo que los hombres (DANE, 2020), es decir la brecha de género en cuanto ingresos laborales en Colombia es aún evidente. En este sentido, se visibiliza la problemática de que aun las mujeres teniendo los mismos conocimientos y ejerciendo laboralmente en el mismo puesto que un hombre, son menos remuneradas solo por su género.

Como última consecuencia está la sobrecarga laboral que vivencian las mujeres, pues en Colombia la carga global de trabajo de las mujeres, teniendo en cuenta los promedios totales de trabajo de toda la población, es de 14 horas y 49 minutos diarios, de las cuales el 49% corresponde al trabajo no remunerado, que incluye el trabajo doméstico y de cuidados (DANE, 2020). En los hombres, este promedio diario es de 12 horas 39 minutos, destinando solo el 27% al trabajo no remunerado. Por ende, para el total de la población, las mujeres trabajan al día en promedio 2 horas con 10 minutos más que los hombres según datos que arroja el DANE (2020).

Así como fue mencionado anteriormente, la importancia del uso adecuado del lenguaje puede evitar una construcción de representaciones personales y colectivas poco equitativas para las mujeres. De esta manera se menciona en la Guía básica para un uso del lenguaje no sexista por la Universidad Complutense de Madrid (s.f.) “Para poder alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es necesario que el lenguaje refleje esa igualdad” (p.4). En otras palabras, el lenguaje puede ser clave para alcanzar y reflejar la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, es importante aclarar que el presente trabajo se desarrolló en la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Esta es una universidad privada, fundada y dirigida por la compañía

de Jesús, la cual está ubicada en la ciudad de Santiago de Cali, Colombia. Además, cuenta con más de 8000 estudiantes y aproximadamente 1200 profesores y profesoras, siendo la mayoría de este parte de los programas de pregrado (Pontificia Universidad Javeriana Cali [PUJ], 2019). Asimismo, esta institución está compuesta por cuatro facultades, las cuales en su totalidad ofrecen 27 programas de pregrado, 25 maestrías y 17 especializaciones (PUJ, 2019). El informe “Javeriana en cifras” demuestra que la mayoría del personal académico de la universidad es del género masculino teniendo en cuenta que sólo el 41% son profesoras de planta y el 36% son profesoras de cátedra (PUJ, 2019). Así mismo, el total de estudiantes en pregrado identificadas con el género femenino es de 3845, mientras que los identificados con el género masculino son 3098 en el periodo 2022 - 1 (A. Fernández, comunicación vía correo electrónico, 10 de marzo de 2022). En cuanto al personal administrativo, no se encontraron las cifras por género.

En cuanto a lenguaje con perspectiva de género, esta institución no cuenta con una reglamentación ni manual que trate directamente el tema en el contexto laboral de la universidad. Sin embargo, existe un *Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencia y discriminación en la universidad*, el cual fue publicado en el 2018 y contiene algunos aspectos que se articulan a la problemática de inequidades de género.

Aunque el protocolo mencionado se enfoca específicamente en los diferentes tipos de violencia y discriminación, se hacen algunas menciones a lo largo del documento en cuanto a la equidad de género. Por ejemplo, contiene un glosario en el que se define el concepto de género e incluye la siguiente precisión: “es un término que invita a reflexionar sobre los siguientes

determinantes: las diferencias de roles y funciones para cada sexo (...)” (Pontificia Universidad Javeriana Cali [PUJ], 2018, p. 100).

En el 2019, le fue otorgado un reconocimiento a la universidad por parte de Presidencia de la República y Ministerio de Educación en el marco de la Convocatoria de ONU Mujeres por ser una institución de educación superior libre de discriminación y violencias basadas en género. La estrategia fue construida con docentes y estudiantes vinculados a la Cátedra Unesco en equidad de género, el Centro de Bienestar y el semillero de investigación Conversex con el objetivo de visibilizar y generar apropiación del protocolo de violencias y discriminación mencionado anteriormente. Una de las principales recomendaciones de la estrategia es continuar con acciones transversales que permitan mitigar las violencias y estereotipos de género presentes en el contexto universitario (PUJ, 2020), aspecto que profundizará la presente propuesta que contribuya a reconocer y promueva la comunicación con perspectiva de género, considerando que el tema tampoco se menciona en la Política de Comunicación (Pontificia Universidad Javeriana Cali, 2015).

Adicionalmente, en uno de los reglamentos más recientes de la universidad, en específico el “Reglamento orgánico de la seccional Cali 2021”, existe un apartado titulado “Igualdad de género”, donde se establece que los cargos mencionados en tal reglamento pueden ser desempeñados por personas tanto por el género femenino como del masculino (PUJ, 2021). Es decir, en este documento se puede percibir un reconocimiento de ambos géneros por parte de la universidad. Sin embargo, hasta la fecha no existen evidencias de proyectos que eduquen ni contribuyan al reconocimiento sobre el lenguaje con perspectiva de género al público interno de la universidad. Por esta razón, en el presente trabajo se propone diseñar una estrategia de

comunicación enfocada en el tema mencionado, durante el primer periodo del año 2022, para ser implementada en el campus de la Pontificia Universidad Javeriana, en la sede de Cali, Colombia.

1.1 Pregunta problema

¿Cómo contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género desde una estrategia de comunicación dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana Cali durante el primer período del año 2022?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género a través de una estrategia de comunicación dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana Cali en el año 2022.

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar los conocimientos y actitudes del público interno sobre el uso del lenguaje con perspectiva de género divulgada a través de los medios institucionales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
2. Diseñar una estrategia de comunicación para contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
3. Validar la estrategia de comunicación para contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

3. Justificación

En el presente trabajo se propuso el diseño de una estrategia de comunicación con el fin de contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Con esto se espera contribuir a reducir la brecha de género, específicamente la dimensión del uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna de la universidad lo cual permite transformar estereotipos de género que permean las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres.

En lo que respecta a la comunicación interna, se hace referencia a la comunicación dirigida a profesores y profesoras de las diferentes facultades en la Javeriana Cali y colaboradores de las distintas dependencias de la universidad. Esta categorización se realizó para llevar a cabo un diagnóstico, el cual se hizo por medio de entrevistas semiestructuradas a dos personas que hacen parte de la oficina de comunicaciones y a seis profesores y profesoras de diferentes facultades. Tal muestra fue seleccionada para tener diferentes perspectivas frente a los conocimientos que tienen sobre género y las opiniones frente al lenguaje con perspectiva de género, especialmente por los espacios de incidencia que tienen las personas vinculadas a la propuesta.

Esta estrategia de comunicación resulta fundamental ya que se encuentra articulada al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por las Naciones Unidas los cuales, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP, 2018), proyectan ciertos compromisos para combatir las problemáticas actuales. En este caso, los aportes de este trabajo están enfocados en dos objetivos: el número cinco el cual vela por la igualdad entre los géneros y el octavo que se centra en el trabajo decente y el crecimiento económico.

El objetivo número cinco pretende lograr la igualdad de géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Esto teniendo en cuenta que, según UNDP (2018), actualmente las mujeres a nivel global ganan un 24% menos que los hombres en el mercado laboral. Por esta razón, el presente trabajo busca contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género, con la idea de que, al ser inclusivos desde el lenguaje, a futuro el pensamiento se transforme y también las actitudes.

Por otro lado, el objetivo ocho busca promover el crecimiento económico sostenido e inclusivo para todos y todas, permitiendo que las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades que los hombres en el empleo (UNDP, 2018). Así pues, este trabajo podrá hacer un aporte a la institución en cuanto al reconocimiento sobre el lenguaje con perspectiva de género, que no solo beneficia al público interno en términos de eficiencia laboral, sino también al bienestar universal que propone la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, especialmente ateniendo que el contexto universitario es un espacio educativo que permea diversas poblaciones que acceden a él.

Por su parte, la contribución al reconocimiento de la comunicación con perspectiva de género dirigida al público interno de la universidad también está justificada con el Artículo 3 del decreto 4463 de 2011 del Ministerio del Trabajo el cual invita a la difusión y sensibilización a los trabajadores sobre las leyes y tratados nacionales e internacionales que protegen a la mujer en el ámbito laboral. Asimismo, el artículo 11 de la ley 1257 de 2008 le asigna al Ministerio de Educación la obligación de velar por que las instituciones educativas sensibilicen a sus integrantes sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Por consiguiente, la estrategia de comunicación podría aportar al cumplimiento de ambos reglamentos en el campus de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

A pesar de que el gobierno colombiano ha hecho un esfuerzo por promover la equidad de género, como se evidenció anteriormente con algunos decretos, el tema de lenguaje con perspectiva de género es aún muy nuevo en el país. Más adelante en el documento, se demostrará que los manuales de lenguaje inclusivo son casi inexistentes en nuestro país, a excepción de algunas entidades gubernamentales de Bogotá y la Universidad Cooperativa de Colombia, las cuales recientemente han emitido sus guías sobre lenguaje incluyente.

En cuanto a la Pontificia Universidad Javeriana Cali (2018), es importante resaltar que esta institución cuenta con un Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de casos de violencia y discriminación, sin embargo, en una caracterización sobre discriminación y violencia realizada en el año 2020, se encontró que 49% de los estudiantes encuestados desconocía este documento (PUJ, 2020). Además, en este protocolo no se hace ninguna mención sobre la importancia del uso del lenguaje con perspectiva de género. Aún así, en esta misma caracterización, la cual fue desarrollada en conjunto con ONU Mujeres, se evidenció que “el 90% de los estudiantes considera que la equidad de género debe ser un tema abordado por las instituciones de la sociedad” (PUJ, 2020, p. 8), lo cual confirma que es necesario que la universidad siga trabajando en el reconocimiento del tema.

Aparte del anterior estudio, no se ha hecho ninguna otra investigación sobre el tema en la institución. Es importante resaltar que las tesis asistieron a espacios ofrecidos a los estudiantes por parte del Centro de Bienestar de la universidad para conversar sobre temas de género. Aquí varios de los asistentes confesaron que en ocasiones algunas personas de la comunidad javeriana se expresaban de forma discriminatoria, creando una barrera y dificultando la posibilidad de crear una relación entre ambos. Asimismo, las colaboradoras del Centro de Bienestar mencionaron que se han presentado casos importantes de inequidad de género debido al uso de

lenguaje sexista dentro de la institución, pero por temas de confidencialidad y ética, estos no pueden ser consultados por estudiantes y muchos menos mencionados en el presente documento.

Por último, cabe reconocer que el lenguaje es el medio esencial para la expresión del pensamiento y al hablar, se representa y construye realidad (Jiménez et al., 2011). Es decir, “el lenguaje es un acto que produce efectos sociales, de modo que las prácticas discursivas de las personas forman los objetos de los que hablan” (Jiménez et al., 2011, p. 2). Dicho de otro modo, las palabras que usamos y la forma en que las enunciamos, determina nuestras creencias. Como mencionan Ruay et al. (2020), el uso del lenguaje y la forma como transmitimos patrones socioculturales mediante este, se ve presente en varios contextos cotidianos de las personas, como por ejemplo las universidades. Sin embargo, este espacio, a diferencia de otros, es un entorno educativo en el que existe aún más la necesidad de adecuarse a los procesos evolutivos de la sociedad y es una obligación reconsiderar temas como la equidad de género y sus diferentes dimensiones. Esto muy bien lo explican Ruay et al. (2020) al exponer que “la universidad, por su rol de transmisión y producción del conocimiento, se convierte en un agente fundamental para el avance hacia la utilización de un lenguaje inclusivo e igualitario (...)”. (p. 43).

Por todo lo mencionado anteriormente, el presente trabajo beneficiará a la comunidad educativa y las mujeres que hacen parte de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, pero en especial a la sociedad en general, ya que este es el primer paso para que las nuevas generaciones adopten el uso del lenguaje inclusivo. Hacer uso de este en la universidad significa interiorizar la equidad de género y mitigar los estereotipos de género que se visibilizan en diferentes medios de comunicación. Esto será un logro más en la lucha por la equidad de género que viene sucediendo desde hace ya varias décadas. Si bien es cierto que las mujeres ahora gozan de varios derechos

que antes no tenían como el acceso a la educación, la equidad de género aún todavía se ve reflejada de otras formas, como por ejemplo el lenguaje.

4. Antecedentes

Se realizó una búsqueda y análisis de diferentes investigaciones y estrategias que contribuyen como referencia para el desarrollo del presente trabajo. Con el fin de plantear estos hallazgos de manera ordenada, este apartado se divide en antecedentes de investigaciones y antecedentes de productos. Por un lado, se presentan 15 investigaciones sobre género en contextos universitarios, algunas enfocadas específicamente en el lenguaje inclusivo. Por otro lado, se exponen siete manuales de lenguaje con perspectiva de género realizados por diferentes universidades y para sus respectivas comunidades. En ambos apartados, los trabajos están divididos geográficamente en las siguientes categorías: Europa, América Latina y Colombia.

4.1 Antecedentes de investigaciones

4.1.1 Investigación en Europa. A nivel internacional, se encontraron ocho antecedentes de España y uno de Suecia. En primer lugar, el estudio realizado por López et al. (2016), el cual se titula *La inequidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto?* y tiene como objetivo interpretar las percepciones de los estudiantes de la Universidad de Valencia sobre la igualdad y prevención de la violencia de género. También se halló la investigación titulada *La comunidad universitaria, frente a la igualdad de género: un estudio cuantitativo*, la cual fue desarrollada por Hernández et al. (2019), quienes también se interesaron por conocer las opiniones, no solo de los estudiantes, sino de miembros en general de la comunidad universitaria respecto a la igualdad y violencia de género.

Asimismo, se identificó el estudio realizado por Lozano et al. (2016) el cual se llevó a cabo en San Vicente y se titula *Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la*

educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. Los presentes autores se centraron en conocer las percepciones de las docentes e investigadoras de la Universidad de Alicante, sobre equidad de género en las diferentes facultades y sedes de esta institución. Las demás investigaciones se centraron en estudiar específicamente el lenguaje inclusivo en contextos universitarios.

Por ejemplo, se encontró otra investigación realizada entre varias universidades de España titulada *Actitud y uso del lenguaje no sexista en la formación inicial del docente*, la cual fue desarrollada por Núñez et al. (2021). Estos buscaron conocer las actitudes de docentes en formación frente al lenguaje no sexista y su conocimiento sobre este. Además, está el estudio *Análisis de la percepción del lenguaje con perspectiva de género en alumnado universitario*, realizado por Gómez et al. (2021). También se revisó el trabajo de Jiménez et al. (2011), el cual se titula *Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario* de la universidad de Sevilla. Estos últimos dos estudios también se preocuparon por saber las percepciones en cuanto al lenguaje con perspectiva de género, pero por parte de los alumnos de las universidades.

Adicionalmente, se identificó la investigación *Coeducación: uso del lenguaje sexista en el ámbito universitario*, la cual fue llevada a cabo por Ochoa (2015), quien se concentró en las opiniones de los profesores de la Universidad de La Laguna sobre el lenguaje sexista y si el androcentrismo masculino sigue predominando en el ámbito universitario. Por último, está el estudio *Una investigación de las actitudes entre alumnos de escuela secundaria y universidad hacia el lenguaje inclusivo*, el cual desarrollado en la Universidad de Dalarna ubicada en Suecia, por Wounsch (2020). Este investigador se interesó por describir las actitudes hacia el lenguaje inclusivo de los alumnos universitarios y también de alumnos de escuelas secundarias.

En términos de metodología, tanto López et al (2016), como Hernández et al. (2019) diseñaron cuestionarios como instrumento de investigación. Sin embargo, López et al. (2016) no solo utilizaron el cuestionario, sino que también realizaron grupos de discusión para comprender las percepciones de los estudiantes y las estudiantes en términos de igualdad y violencia de género más a profundidad. En el caso de Núñez et al. (2021), estos analizaron 262 textos argumentativos en donde los docentes en formación exponían su opinión sobre el lenguaje no sexista.

Por otro lado, Gómez et al. (2021), Jiménez et al. (2011) y Ochoa (2015) realizaron encuestas para conocer las percepciones del lenguaje con perspectiva de género entre los estudiantes y en el caso de la última autora, para recolectar las actitudes del profesorado. Sin embargo, el cuestionario de Gómez et al. (2021) también fue diseñado para comprender cómo el sexismo se manifiesta en sus expresiones de uso cotidiano. Adicionalmente, Jiménez et al. (2011) llevaron a cabo una discusión grupal para conocer a profundidad las barreras que impiden a los alumnos hacer uso del lenguaje con perspectiva de género. Wounsch (2020) realizó un cuestionario electrónico que fue diligenciado por estudiantes de escuelas secundarias y universidades de España y varios países de Latino América, en el que expresaban sus opiniones frente al uso del lenguaje inclusivo.

En cuanto a los resultados, uno de los más significativos en el estudio de López et al. (2016) fue el hecho de que el 29.8% de los encuestados consideraba que, en su facultad, parte del profesorado llevaba a cabo un tratamiento diferente dependiendo del género. Esta misma problemática se ve evidenciada en el cuestionario de Hernández et al. (2019), en el cual el 30% de las profesoras confesaron que sus compañeros eran machistas. Asimismo, una de las preguntas en las que mayor desequilibrio se produjo entre mujeres y hombres fue en su temor de

sufrir discriminación laboral por cuestiones de género ya que el 41% de las mujeres mostraron temor en comparación con un 6% en el caso de los hombres. Por su parte, Lozano et al. (2016) descubrieron que las mayores diferencias de oportunidades entre géneros son evidentes en la promoción y distribución de responsabilidades. No obstante, se concluye que la mayoría de las docentes entrevistadas no perciben discriminación por género en la institución.

Respecto a los resultados de la investigación de Núñez et al. (2021), menos del 20% de los participantes mostró rechazo hacia el lenguaje no sexista. Sin embargo, el masculino genérico fue utilizado más por quienes demostraron apoyo hacia el uso del lenguaje no sexista, lo cual indica que, a pesar de estar de acuerdo con el tema, estos aún no lo ponen en práctica. En el estudio de Gómez et al. (2021), el 76% de los encuestados y encuestadas confesaron estar dispuestos a hacer uso de un lenguaje más inclusivo. También se encontró que el peso del masculino genérico y la complejidad en cuanto al uso de fórmulas no sexistas es una de las principales barreras que impide el uso del lenguaje con perspectiva de género. Jiménez et al. (2011) también descubrieron que una de las barreras que obstaculizan el uso del lenguaje no sexista es el peso del uso del masculino como genérico. Además, encontraron que las mujeres son más conscientes y sensibles frente al tema, evidenciándose una preocupación por la posibilidad de que el lenguaje sea una barrera para la gestión de su carrera profesional (Jiménez et al., 2011).

Los resultados de la investigación de Ochoa (2015) demostraron que la mayoría de los profesores y profesoras consideran importante el tema del lenguaje inclusivo. Adicional a esto, los y las participantes se encuentran en desacuerdo sobre el uso del masculino como genérico y confiesan que falta más concientización sobre la equidad de género y lenguaje sexista en la universidad. Por último, se encontró que las personas tienen una actitud más positiva hacia el

piso de desdoblamiento en comparación con el uso de palabras terminadas en “es”. Además, los estudiantes suelen mostrarse más de acuerdo con el uso de palabras en “es”, mientras que las estudiantes apoyan más el uso de desdoblamientos.

En términos de antecedentes internacionales, especialmente provenientes de España y Suecia, es posible concluir que el instrumento para la recolección de datos más usado es el cuestionario, el cual es útil tanto para pequeñas muestras, como para grandes números de participantes. Además, las investigaciones consultadas tienen una tendencia a interrogar más a los estudiantes respecto a sus percepciones sobre el tema. Teniendo esto en cuenta, se hace necesario investigar aún más respecto al reconocimiento del lenguaje inclusivo por parte de los profesores y las profesoras en su discurso cotidiano.

También se puede concluir que, en Europa, siempre son las mujeres quienes confiesan sentirse en desigualdad de condiciones debido a su género y quienes expresan estar más de acuerdo respecto al uso del lenguaje inclusivo. Sin embargo, a pesar de la actitud positiva frente al tema, aún hay grandes evidencias del uso de lenguaje sexista. Partiendo de tales conclusiones y el hecho de que hay consciencia y aceptación del tema tanto por parte de estudiantes como del profesorado, es fundamental tomar acciones para que el lenguaje con perspectiva de género sea puesto en práctica.

4.1.2 Investigación en América Latina. Respecto a América Latina, se encontraron cinco investigaciones llevadas a cabo en Ecuador, Chile, México, Argentina y Uruguay.

Está el estudio de Álvarez et al. (2020) titulado *Equidad-Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil*, el cual parte de una investigación fundamentada en su comunidad universitaria para identificar el porcentaje de la inequidad de género entre el profesorado. Seguidamente está el análisis *¿Igualdad en la academia? Barreras de género e*

iniciativas en una universidad pública por Baeza y Lamadrid (2018) en la Universidad de Chile, también enfocado en las iniciativas institucionales para contrarrestar las desigualdades en la cotidianidad de la universidad. En tercer lugar, la investigación realizada por Salinas (2018) y titulada *Equidad de géneros como unidad de aprendizaje en la universidad*, se basó en conocer los aprendizajes de los estudiantes de la Universidad Autónoma (UA) frente a la equidad de géneros. También se tuvo en cuenta el estudio desarrollado en Argentina por Pesce y Etchezahar (2019) titulado *Actitudes y uso del lenguaje inclusivo según el género y la edad* el cual describe la relación entre las actitudes y el uso del lenguaje inclusivo dependiendo del género y la edad de las personas. Por último, se revisó el texto *Lenguaje inclusivo de género. Reflexiones desde la mirada de docentes de trabajo social*, en el cual Bonilla (2019) tenía como objetivo conocer las percepciones de los docentes de trabajo social en cuanto al lenguaje con perspectiva de género.

Posterior a lo mencionado, cabe resaltar los puntos que tienen estos antecedentes en común, como, por ejemplo, el hecho de que tienen como mínimo una fuente global de información, por ejemplo, UNESCO, la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, Organización de las Naciones Unidas, entre otros. Al identificar estas fuentes es claro que los análisis realizados inician con un planteamiento de problema sólido.

Respecto a la metodología, Salinas (2018) llevó a cabo diferentes actividades a las cuales se les aplicó un análisis cualitativo de contenido. De igual forma, Álvarez et al. (2020) llevó a cabo entrevistas para identificar las perspectivas frente a la equidad de género, lo que significa que ambas investigaciones realizaron un diagnóstico a través de muestras. Por su parte, Baeza y Lamadrid (2018) analizaron detalladamente las evidencias de inequidad de género en el estamento académico de la Universidad de Chile. Pesce y Etchezahar (2019) realizaron un cuestionario el cual fue diligenciado por residentes, hombres y mujeres, entre un rango de edad

de 18 a 70 años de la ciudad de Buenos Aires para así comprender cómo las actitudes hacia el lenguaje inclusivo varían entre género y edad. Bonilla (2019) también realizó encuestas para determinar el grado de uso del lenguaje inclusivo entre los docentes de trabajo social y posteriormente entrevistas para comprender las opiniones de los participantes a mayor profundidad.

Por último, en el análisis realizado por Álvarez et al. (2020), el resultado más destacado es que, a pesar de que la brecha entre hombres y mujeres aún es evidente, el avance entre los profesores de la universidad es positivo. Por otro lado, el análisis realizado por la investigación de Baeza y Lamadrid (2018) evidenció que existe un doble desequilibrio en la distribución por sexo, es decir, las mujeres se concentran en ciertas áreas y cada vez que avanza el ciclo vital académico, se ve una serie de desigualdad. Salinas (2018) llega a la conclusión de que en la Universidad Autónoma de Baja California (México) se reconoce la importancia de promover la equidad de género, sin embargo, el androcentrismo aún se mantiene en evidencia. Respecto a Pesce y Etchezahar (2019), estos encontraron que son las mujeres quienes más consideran relevante el uso del lenguaje inclusivo y las personas entre los 24 y 24 años son quienes más hacen uso del lenguaje inclusivo. Por último, Bonilla (2019) encontró que la gran mayoría de los docentes coinciden con el hecho de que el lenguaje y los términos tienen una gran influencia sobre las relaciones sociales y que, por ende, el uso del lenguaje inclusivo es fundamental para fortalecer la equidad de género.

Finalmente, se puede concluir que en términos de Latinoamérica hay interés por realizar investigaciones para hacer frente a la falta de equidad de género, lo que demuestra que es un problema ya identificado en países como Chile, México y Ecuador, Argentina y Uruguay. No obstante, al igual que en Europa, hay consciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo, en

especial por parte de las mujeres y los jóvenes, pero aún no se hace uso de este de manera frecuente.

4.1.3 Investigación en Colombia. Es importante tener en cuenta los objetivos de cada trabajo consultado. Por ejemplo, la investigación de Martínez y Marinez (2018) plantea como objetivo “analizar cómo las políticas de equidad de género aportan al bienestar laboral de los colaboradores” (p. 3).

Asimismo, en la investigación realizada por Bonilla-Neira et al. (2019) se plantea como objetivo realizar una revisión de las investigaciones sobre violencia de género y las estrategias de comunicación que se han diseñado e implementado en las universidades de Colombia e Iberoamérica para visibilizar y contribuir al reconocimiento de esta problemática. Al analizar los objetivos de los trabajos mencionados, se hace evidente que marcan una tendencia hacia el reconocimiento de la equidad de género y como se puede lograr desde un ambiente universitario o laboral.

La metodología implementada por los dos trabajos de investigación elegidos supone una variable común que es la recolección y análisis de datos que aborda la perspectiva de género. Martínez y Marinez (2018) afirma que para dar inicio a la búsqueda de artículos se establecieron categorías como género, políticas, bienestar, y equidad de género, que permitieran esclarecer los límites y variables del análisis. Finalmente, la investigación fue realizada por Bonilla-Neira et al (2019) utilizó una metodología cualitativa con un diseño hermenéutico y perspectiva de género para la recolección de datos.

Respecto a los resultados obtenidos de las dos investigaciones de Colombia analizadas, en la investigación realizada por Bonilla-Neira et al (2019), se evidenció el hallazgo de

estrategias comunicativas que demuestran que la violencia contra las mujeres la cual generalmente se da en movimientos de abajo hacia arriba. Sin embargo, dichas estrategias aún no se reducen en políticas al interior de las instituciones educativas que atiendan y, sobre todo, prevengan de forma contundente este tipo de violencia. Con un enfoque diferente, la investigación de Martínez y Marinez (2018) evidencia que efectivamente, al implementar políticas de equidad de género, los colaboradores aumentan su autoestima y calidad de producción, lo que permite simultáneamente, crecer la economía del país.

A modo de conclusión respecto a las investigaciones realizadas en Colombia, es posible decir que se evidencia la falta de reconocimiento frente a la equidad de género, tanto laboralmente como en entornos universitarios. Asimismo, la violencia de género se normaliza en las instituciones por el mismo motivo de que se desconoce o no hay un protocolo efectivo que fomente o visibilice esta problemática con objeto de cambio. Sin embargo, es significativo el hecho de que se evidenció que, al implementar efectivamente políticas de equidad de género, la autoestima de los individuos aumenta, y en términos laborales se obtiene mayor calidad de producción debido a un buen clima organizacional.

Para finalizar el presente apartado, es posible afirmar que todas las investigaciones a nivel general identificaron la inequidad de género como una problemática. Además, se coincidió en que a pesar de ser conscientes de la problemática y reconocer las fallas que esta trae, en algunos casos no existen las políticas y en otros, estas no son efectivas. Esto debido a que las mujeres manifestaron que siguen siendo víctimas de inequidad de género en las instituciones a las que pertenecen y son conscientes de que están en desventaja debido a su género. Asimismo, gran parte de las investigaciones realizadas coinciden en que las personas cada vez muestran más

interés respecto a la problemática de inequidad de género y en el caso de las mujeres, estas expresan aún más su preocupación por el tema.

Siguiendo este orden de ideas, se hace necesario la implementación de una estrategia de comunicación enfocada en la visibilización de la inequidad de género que se vive en el entorno universitario. Esto teniendo en cuenta los antecedentes analizados y, más aún, el hecho de que la mayoría de los estudios que se llevaron a cabo en universidades, estén focalizados en estudiantes, pero invisibiliza a poblaciones como docentes y colaboradores que se relacionan en el contexto universitario.

4.2 Antecedentes de productos

4.2.1 Europa. Se encontraron tres trabajos de producción realizados por universidades de España. Se halló la *Guía básica para un uso del Lenguaje no Sexista* publicada por la Universidad Complutense de Madrid (s.f.). También, el *Manual de Lenguaje no Sexista en la Universidad Politécnica de Madrid*, el cual fue redactado por García-Maroto et al. (s.f.). Asimismo, está la *Guía para un uso Igualitario y no Sexista del Lenguaje y de la Imagen en la Universidad de Jaén*, escrito por Guerrero (2012).

En primer lugar, los tres manuales inician justificando la importancia de los mismos. Por ejemplo, en la guía de la Universidad Complutense de Madrid (s.f.), se expone que “el uso de la lengua influye en la construcción de la identidad personal y determina la mentalidad colectiva y la conducta social” (p. 4). Por ende, para lograr la igualdad entre géneros, es fundamental que el lenguaje refleje tal igualdad. Por su parte, García-Maroto et al. (s.f.) pretenden enseñar el uso del lenguaje no sexista, el cual, “como transmisor de conceptos y actitudes sociales debe ser objeto de un adecuado uso que nos permita avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres”

(p. 2). De igual forma, Guerrero (2012) también adjunta palabras de la directora del Instituto Andaluz Mujer, quien afirma que “la sociedad ha de incluir en su lenguaje palabras y términos que reflejen los movimientos y cambios que se están produciendo en las mujeres” (p. 5).

Por otro lado, dos de los tres documentos contienen un apartado en donde se definen los términos más importantes a tener en cuenta. Este es el caso del manual de Universidad Politécnica de Madrid, se abordan conceptos como *discriminación de género*, *equidad de género* y *comunicación con perspectiva de género*. García-Maroto et al. (s.f.) se refiere al último término como “incluir en el lenguaje tanto escrito como oral y visual, un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que nos ofrece la lengua” (p. 4). Por su parte, Guerrero (2012) incluye el término *sexismo lingüístico* el cual “ocurre cuando las palabras o estructuras elegidas para elaborar un discurso resultan discriminatorias para un sexo con respecto al otro” (p. 9).

En cuanto a las recomendaciones y reglas de uso del lenguaje inclusivo, cada guía contiene diferentes especificaciones. En el caso de la guía de la Universidad Complutense de Madrid (s.f.), se incluye un listado de recomendaciones prácticas, como por ejemplo evitar el uso del masculino genérico para referirse a grupos mixtos, utilizar el femenino cuando la mayoría son mujeres, hacer uso del femenino en cargos y profesiones y omitir el sujeto. Además, se sugiere usar el desdoblamiento de los artículos y evitar las barras en los formularios.

En el manual de la Universidad Politécnica de Madrid, García-Maroto et al. (s.f.) plantea y explica cada una de las siguientes reglas para hacer emplear de manera igualitaria el lenguaje: uso del género gramatical, uso de genéricos, uso de abstractos y pronombres, uso de dobles

formas, uso de los artículos, uso de los tratamientos, uso de la barra, guión, paréntesis o arroba y uso de las titulaciones y profesiones.

Por último, las recomendaciones en la Guía de la Universidad de Jaén se dividen en dos: el tratamiento del discurso y el tratamiento de las imágenes. En el primero, Guerrero (2012) menciona los problemas que más se frecuentan en el discurso académico y sus soluciones, como por ejemplo, la falta de perspectiva de género, la composición no equilibrada, la carencia de sistematicidad, las asimetrías al nombrar a las personas y la utilización de estereotipos. En el segundo, la autora explica cómo los tipos de imágenes, los tipos de planos y los códigos lumínicos y cromáticos pueden generar malas interpretaciones y promover la desigualdad entre géneros.

En términos de antecedentes de España, es posible concluir que los manuales consultados son bastante completos. No sólo cuentan con recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente, sino también una explicación sobre la importancia del tema y la pertinencia de su promoción en instituciones educativas como lo son las universidades, lo cual reafirma la importancia de contar con un documento como estos en la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

4.2.2 América Latina. Para el desarrollo de este trabajo se han tenido en cuenta diferentes documentos, en este caso en América Latina se han encontrado guías o manuales con respecto al lenguaje con perspectiva de género. En primer lugar se reconocen aquellos que provienen de Argentina: La Universidad Nacional De Mar Del Plata con la *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo* (Autoridades de la Universidad Nacional de Mar del Plata, 2020), también el documento titulado *Recomendaciones para el uso del Lenguaje no sexista e inclusivo en el área administrativa*, el cual fue escrito por el Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario (2021) y el texto de la Universidad Nacional de Córdoba el cual se titula

Algunas Recomendaciones para el uso de Lenguaje Incluyente (Seguí et al., 2019).

Seguidamente de dos documentos de Chile, primero el *Manual de Lenguaje no Sexista* de la Universidad Alberto Hurtado (2021) y la *Guía Práctica Sobre el Uso del Lenguaje Inclusivo* (2019) de la Universidad de Los Lagos (Navarrete et al., 2019). Finalmente, del Instituto Nacional de Mujeres en México (INMUJERES, 2018) *el Manual de comunicación no sexista hacía un lenguaje incluyente*.

Teniendo en cuenta los textos mencionados respectivamente, se identifica en primer lugar porqué es necesario el uso del lenguaje inclusivo. Las Autoridades de la Universidad Nacional de Mar del Plata (2020) dan respuesta a esta pregunta, desde un inicio se menciona que algunas de las prácticas y discursos que producen desigualdades en el ámbito universitario es la denominación masculina de los títulos, los cargos y áreas. En el caso del manual de la Universidad Nacional de Rosario (2021), se hace uso de tablas donde se ejemplifica desde diferentes miradas el uso del lenguaje inclusivo. En una columna se escriben ejemplos de frases sin connotación de género, en otra columna se escribe con el uso de las letras “a”/“o” y en la última columna se escribe con el uso de la “e”. Además, se incluye un listado de recomendaciones como, por ejemplo, omitir el sujeto, hacer uso moderado de barras y paréntesis, intercalar el término masculino y femenino en mensajes tanto orales como escritos y utilizar la letra “e” en vez de “o” y “a”.

Al igual que el texto anterior, en el documento de la Universidad de Córdoba, las autoras Seguí et al. (2019) también desarrollan una tabla para plantear las recomendaciones, la cual está compuesta por cuatro columnas en las que se expone el caso, el uso habitual (no recomendado), el uso incluyente (recomendado) y observaciones. Algunos de los casos son: el falso genérico, la denominación sexuada, el masculino plural, los tratamientos marcados por el estado civil, los adjetivos masculinos, los determinantes con marca de género, los pronombres de masculino

genérico, entre otros. Asimismo, Seguí et al. (2019) aclaran que no recomiendan el uso de la arroba, la “x” ni la “e”.

En cuanto a las sugerencias prácticas para un lenguaje inclusivo, Navarrete et al. (2019) propone: cambiar el uso de la palabra hombre y el masculino como genérico, usar determinantes sin marca de género, usar pronombres sin marca de género, usar términos abstractos que no diferencian el género, usar desdoblamiento y barras. Para esto, la autora incluye una tabla en la que se incluye la recomendación, un ejemplo de esto en una frase escrita en lenguaje sexista y otra en lenguaje no sexista, es decir, hace una comparación entre la forma incorrecta y la forma correcta de decirlo teniendo en cuenta tal sugerencia.

En la misma línea, el Manual de Lenguaje No Sexista (Universidad Alberto Hurtado, 2021) realiza ejemplificaciones a través de cuadros donde se pone un ejemplo y en la columna del frente se plantea una propuesta con lenguaje inclusivo, sin embargo, al igual que el documento *Recomendaciones para el uso del Lenguaje no sexista e inclusivo en el área administrativa* (Universidad del Rosario, 2021), inician contextualizando diferentes casos para comprender el análisis de género en los medios, en las universidades, en la comunicación y las problemáticas puede traer la falta del lenguaje con perspectiva de género.

Por último, *el Manual de comunicación no sexista hacía un lenguaje incluyente* (INMUJERES, 2018), presenta un conjunto de las guías mencionadas anteriormente. Este documento da inicio a partir de la exposición de los diferentes estudios que hay frente al género partiendo de la pregunta “¿Natural o social?” capítulo donde se tiene en cuenta el contexto como el patriarcado, la discriminación y los estereotipos. A lo largo de los nueve capítulos que

presenta se tratan temas como el sexismo, el masculino genérico, el lenguaje incluyente e instrumentos o ejemplos para el uso correcto del lenguaje inclusivo.

Sobre los antecedentes de guías y manuales encontrados en América Latina, todos comparten algo en común y es el uso de tablas para exponer las recomendaciones. A diferencia de los documentos revisados que pertenecen a universidades de España, los manuales de universidades en América Latina no se centran en la explicación, sino en la comparación. Es decir, suelen mostrar el uso incorrecto o no recomendado vs el uso correcto o recomendado, para exponer las sugerencias en cuanto a la comunicación con perspectiva de género. Adicional a esto, se logra evidenciar la importancia que se le dio por parte de algunos manuales de contextualizar a los lectores frente al tema expuesto, ampliando el panorama y completando la información que brindan los ejemplos.

Frente a la gramática cabe resaltar que las universidades coinciden en recomendar el uso de las barras para evitar desdoblamientos innecesarios, sin embargo, no recomiendan el uso de la arroba (@). Finalmente, ver los avances en cuanto al lenguaje con perspectiva de género en universidades de Latinoamérica, genera cierta reflexión en cuanto al retraso que tienen estas mismas instituciones en Colombia y la gran necesidad que se tiene de avanzar desde una perspectiva crítica la transformación hegemónica del lenguaje.

4.2.3 Colombia. Respecto a Colombia, sólo se encontró una universidad con una Guía de Comunicación para la Equidad de Género: la Universidad Cooperativa de Colombia (2019). Este es un documento breve pero completo en el que, en primera instancia, se incluyen definiciones de conceptos claves como lo es *comunicación*, *equidad* y *promoción*. Más adelante en el texto también se encuentra un glosario en el que se explican términos como *comunicación no sexista* y

perspectiva de género, siendo este último definido por la Universidad Cooperativa de Colombia (2019) como “herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos” (p.8).

En cuanto a las recomendaciones, la Universidad Cooperativa de Colombia (2019) las divide entre uso del lenguaje y uso de imágenes. En el primero, se presentan ejemplos concretos en que se puede tener en cuenta el lenguaje incluyente, como, por ejemplo, referirse a “todos y todas”, hacer uso de términos incluyentes al mencionar profesiones y cargos, emplear términos colectivos para reemplazar el masculino genérico, utilizar pronombres para evitar designaciones masculinas e intercalar el orden en el género.

Por otro lado, en la sección de uso de imágenes se establece que, en los comunicados de comunicación interna y externa, deben incluir imágenes de mujeres y hombres de manera equitativa (Universidad Cooperativa de Colombia, 2019). Además, “en la comunicación y promoción se utilizan imágenes (...) en las que hombres y mujeres realizan diferentes actividades, que sean profesionales o desempeñen cargos, evitando utilizar imágenes que representen los roles que tradicionalmente son asignados social y culturalmente” (Universidad Cooperativa de Colombia, 2019, p. 4).

Para concluir, es posible afirmar que la Universidad Cooperativa de Colombia hace un gran trabajo en cuanto a la promoción de la comunicación con perspectiva de género. Sin embargo, es preocupante el hecho de que sólo una universidad en el país cuente con una guía frente a este tema, teniendo en cuenta que un gran número de instituciones en Latinoamérica y España cuentan con documentos de este tipo. Por esta razón, es indispensable que se lleve a cabo

una estrategia de que contribuya al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, teniendo en cuenta la alta calidad humana de la institución y su compromiso con la equidad de género.

Para finalizar este apartado, se puede concluir que los manuales revisados a nivel general comparten muchas recomendaciones como lo es evitar el uso del masculino genérico, hacer uso del femenino en cargos y profesiones, utilizar pronombres y determinantes sin marca de género, entre otros. Es claro que las universidades en España y Latinoamérica han logrado grandes avances en cuanto a comunicación con perspectiva de género teniendo en cuenta la calidad de las guías revisadas. Además, los marcos normativos incluidos en algunos de estos documentos demuestran la pertinencia y gran necesidad de que las personas reconozcan el lenguaje con perspectiva de género en más universidades en Colombia como lo es en este caso, la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

5. Enfoque teórico

Partiendo del objetivo de este trabajo el cual es aportar desde una estrategia de comunicación al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, es necesario desarrollar el enfoque teórico de este trabajo con base en cuatro conceptos: género, equidad de género laboral, estrategia de comunicación y lenguaje con perspectiva de género. En primer lugar, se hace una revisión del concepto de género y seguido a esto, se profundiza sobre la equidad de género en el contexto laboral. En segundo lugar, se aborda el concepto de estrategia de comunicación ya que para diseñar e implementar una, es fundamental entender primero sus características. Por último, se

busca explicar en qué consiste la comunicación con enfoque de género teniendo en cuenta que es específicamente esto lo que se pretende visibilizar con la estrategia.

5.1 Género

Teniendo en cuenta que el tema de este trabajo es la equidad de género, es fundamental hacer una conceptualización sobre este. Así pues, se toman en cuenta, en primer lugar, los pensamientos de Judith Butler, una filósofa que ha realizado importantes aportes en el campo del feminismo y quien afirma que el género se construye culturalmente. Por otro lado, también se resaltan los planteamientos de Ramos (1997), quien ha hecho grandes aportes al estudio del género femenino y quien considera que “el género es la construcción histórico-social de la diferencia sexual” (p.13). Asimismo, se tiene en cuenta los aportes de Lamas (2000b), quien define el género como un conjunto de representaciones y prácticas sociales desarrolladas en una cultura para la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, es decir, estas ideas culturales simbolizan lo que se cree ser propio de los hombres y lo que se cree ser propio de las mujeres. De igual forma, son destacadas las ideas de Scott (1986), una historiadora americana, quien, al igual que las anteriores, afirma que la palabra “género” se aleja de lo biológico y se centra en las construcciones culturales y lo que se considera apropiado para cada sexo.

Por su parte, Judith Butler es una de las pioneras más reconocidas en el tema debido a su gran esfuerzo por conceptualizar este término. Ella menciona que el género no solamente es producto de un sexo (Butler, 2007b), al igual que Ramos (1997), quien plantea que, contrario a lo que muchos creen, el término de género implica mucho más que el sexo de una persona. Desde esta misma línea, Scott (1986) afirma que “género se emplea también para designar las relaciones sociales entre sexos” (p.6). Lo anterior es reafirmado tanto por Butler como por Ramos, coincidiendo en que el género se constituye de manera cultural (Butler, 2007a) teniendo

en cuenta que la sociedad considera que existen comportamientos apropiados para los individuos dependiendo de su sexo (Ramos, 1997). De igual forma, Lamas (2000b) afirma que “no es la anatomía lo que posiciona a mujeres y hombres en ámbitos y jerarquías distintas, sino la simbolización que las sociedades hacen de ella” (p.1).

Así pues, Butler (2007a) se enfoca en entender la relación que tiene el concepto de *género* con lo corporal y el inconsciente, Scott (1986) se centra en realizar un análisis histórico del concepto de género, y tanto Ramos (1997) como Lamas (2000b) se preocupan más por entender cómo el término *género* puede causar cierta discriminación, teniendo en cuenta que está bastante relacionado con las prescripciones culturales. Es por esta razón que, según Scott (1986), a partir de las últimas décadas del siglo pasado, la palabra género ha sido utilizada como sinónimo de “mujeres” en los libros y artículos que hablaban sobre el tema, ya que esta palabra transmite neutralidad y no menciona al bando oprimido.

Teniendo en cuenta que el presente trabajo busca contribuir al reconocimiento sobre una de las dimensiones de la equidad de género, las perspectivas de Ramos (1997) y Lamas (2000b) son necesarias para comprender las razones por las cuales el género femenino suele recibir un trato desigual al masculino, para así diseñar e implementar una estrategia que promueva el lenguaje con perspectiva de género. Además, ambas autoras son latinoamericanas y el presente trabajo será desarrollado en una universidad ubicada en Cali, Colombia, lo cual resulta aún más conveniente. Por consiguiente, es fundamental seguir la línea de Ramos y entender el concepto de género como “una forma de comprender a las mujeres en su tiempo, en su momento, no como un grupo aislado de la sociedad sino inserto fundamental y básicamente en la estructura social (...)” (Ramos, 1997, p. 29).

Según Ramos (1997), el género es una categoría analítica que nace en los años sesenta y ochenta del siglo XIX, desde el feminismo anglosajón, señalando la necesidad de repensar las perspectivas de análisis las cuales estaban impregnadas de la visión masculina y de incluir a la mujer como agente histórico. Asimismo, Ramos (1997) explica que los géneros se diferencian por los parámetros sociales que determinan las conductas de cada uno. En otras palabras, la autora plantea que el género no se determina únicamente por las cualidades físicas, sino también por las conductas se han determinado como características de cada género y que pueden variar en cada cultura.

En el año 2011, Carmen Ramos retoma sus pensamientos sobre el género, esta vez con una mirada más innovadora y enfocada a la relación del género y el poder. Ramos (2011) reafirma que el sexo no es el que constituye la identidad de género sino los espacios de poder y las relaciones entre individuos. En su investigación titulada *La perspectiva de género en la versión norteamericana de la historia de las mujeres en América Latina*, Ramos (2011) hace una revisión sobre los estudios estadounidenses sobre el género y las mujeres en Latinoamérica. En este texto, la autora concluye que hay una gran evidencia de las diferencias entre los géneros a nivel histórico y confirma la discriminación que sufrió el género femenino, problemática a la cual haremos referencia en el siguiente apartado.

Por su parte, Lamas (2000a) menciona que “el feminismo desarrolló el concepto de género (...) y con él se propuso revisar cómo la determinación de género avala la dicotomía en la que se funda la tradición intelectual occidental” (p. 1). Además, enfatiza en que dicha tradición es androcéntrica y genera ciertas premisas que legitiman mecanismos de dominación y exclusión. Lo anterior nos permite comprender cómo este concepto ha desencadenado toda una

serie de problemáticas como lo es la inequidad de género y a que se deben sus dimensiones, como bien es el uso del lenguaje sexista.

Igualmente, Lamas (2000b) explica en su texto titulado *Diferencias de sexo, género y diferencia social* cómo la concepción de género ha causado indirectamente la inequidad que sufren las mujeres, al afirmar que “el género produce un imaginario social con una eficacia simbólica contundente y, al dar lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y feminidad, es usado para justificar la discriminación por sexo (...)” (p. 4). Esto permite entender con más claridad que la problemática de inequidad de género viene del mismo concepto: *género*.

En este orden de ideas, se hace pertinente resaltar los planteamientos de Ramos (2011), Butler (2007a) y Lamas (2000a), las cuales permiten comprender el concepto de *género* que, como se mencionó anteriormente, es una manera de poder comprender a las mujeres como un inserto fundamental de la estructura social y no como un grupo aislado. Asimismo, es relevante enfatizar el aporte que hacen Ramos (2011) y Lamas (2000b), que con sus planteamientos permiten entender mejor las razones de la problemática a la que se busca dar parcialmente solución en el presente trabajo.

5.2 Equidad de género laboral

Teniendo en cuenta que el desarrollo de esta estrategia se fundamenta en la equidad de género laboral, es pertinente reconocer teorías o pensamientos tales como el de Joan Acker, pues fue una socióloga y una de las analistas líderes sobre género; ella mencionaba que el rol de género en las organizaciones está estructuralmente ligado a los estereotipos de personas que deberían ocupar cargos específicos Acker (1990). Asimismo, la autora Abramo (2006) socióloga,

máster y doctora en sociología, enfoca su teoría en la equidad de género laboral y plantea que persisten fuertes desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

El concepto de género en el ambiente laboral se ha venido tratando desde hace varias décadas, sin embargo, no es un concepto tan discutido en la historia. A pesar de que Acker (1990) fue considerada una de las principales analistas sobre género en su época, algunos de sus pensamientos aún son evidentes en la actualidad. Acker (1990) planteó que “las mujeres pueden verse excluidas de tipos de trabajo, como el trabajo manual calificado o la alta dirección, donde la mayoría de los trabajadores son hombres” (p. 152). De igual forma, la línea de pensamiento de Abramo se encuentra relacionada con la equidad de género laboral y comparte planteamientos afines con Acker sobre las desventajas laborales que presentan las mujeres solo por su género. Sin embargo, la teoría de Abramo está más actualizada, Abramo (2006) identifica que todas las personas que trabajan, hombres y mujeres, tienen derechos que deben ser respetados. Sin embargo, más mujeres que hombres sufren el problema de ser reconocidos como sujetos de esos derechos y es más difícil ascender jerárquicamente, es por esto que se tomará como referencia principal la teoría de esta estrategia.

A partir de la información expuesta, esta estrategia de comunicación propone una base teórica a partir de la propuesta de Abramo (2006) con la intención de exponer las inequidades de género que las mujeres viven a diario en su entorno laboral. Es pertinente hacer uso de las teorías de Abramo (2006) debido a que el desarrollo de sus ideas se encuentra más actualizadas que las de Acker (1990), además el enfoque de Abramo (2006) se encuentra direccionado a la equidad de género en Latinoamérica, lo que se acerca más al proyecto planteado. Luego de identificar ciertas ideas que se mencionan en el texto *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, se pudo evidenciar que planteamientos como: “la mayor participación de las

mujeres está contribuyendo fuertemente a la democratización y a cerrar las brechas de la desigualdad de género en las relaciones laborales” (Abramo, 2006, p. 322), aportan al desarrollo de la estrategia de comunicación para visibilizar la equidad de género laboral en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

Abramo (2006) parte de la idea de que “la sindicalización de las mujeres sigue estando condicionada por los criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género” (p.26). A partir de este pensamiento mencionado en su investigación, se reconoce el papel que pueden cumplir los pensamientos de Abramo en el desarrollo de la estrategia, pues es importante reconocer en qué punto se encuentra la equidad de género laboral a partir de teorías e investigaciones como esta. La autora menciona diversos puntos de necesidad para la equidad de género laboral, además resalta la importancia de realizar un diagnóstico sobre el empoderamiento sindical de las mujeres.

La perspectiva teórica de equidad de género laboral ha sido investigada por Abramo (2006), quien hace énfasis en que alcanzar la igualdad de género en las organizaciones sindicales contribuirá de manera significativa al trabajo decente al que aspiran las mujeres, porque de esta forma se logrará un mejoramiento en las condiciones de empleo, de trabajo y de representación sociolaboral y sociopolítica de las mujeres en la sociedad (Abramo, 2006). Del mismo modo, resalta que la mayor participación de las mujeres está contribuyendo fuertemente a la democratización de las relaciones inter e intrasindicales y a cerrar las brechas de la desigualdad de género en las relaciones laborales. Lo anterior hace hincapié en que la mayor inequidad de género se observa en la representación sociolaboral de las mujeres, es decir, en las instancias de carácter tripartito existentes en la región, como son las de formación profesional, vivienda y seguridad social (Abramo, 2006).

Por otro lado, se hace pertinente la teoría sobre equidad de género laboral de Acker (1990), pues en esta la autora resalta que los problemas que tienen las mujeres en las grandes organizaciones son consecuencia de su ubicación estructural. En este caso, esta idea se puede aterrizar en Colombia, más específicamente en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, donde se desarrollará la estrategia de comunicación, con el objetivo de poder entender y estudiar la estructura dentro del ambiente laboral del campus.

En este orden de ideas planteadas por Abramo y Acker, abordan que los conceptos de equidad de género laboral son necesarios en las organizaciones, es decir, se debe tener en cuenta los aportes de estas investigaciones realizadas para mejorar la forma estructural y de este modo lograr el objetivo del proyecto que apunta a promover el lenguaje con perspectiva de género en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. También, es relevante el enfoque que Abramo (2006) hace para la realización de la estrategia, pues ella afirma que se requiere aumentar los esfuerzos en las organizaciones, sobre todo para transformar los criterios socioculturales y estructurales existentes en el mundo del trabajo y en aquellas actividades laborales donde participan las mujeres.

5.3 Estrategia de comunicación

Considerando que el trabajo a desarrollar es una estrategia de comunicación, es pertinente dar espacio a definir lo que es una estrategia en este ámbito. Existen diferentes concepciones sobre este tema, sin embargo, en el caso de este proyecto se tomarán en cuenta los planteamientos presentados por Garrido (2017) donde menciona en su texto *Comunicación Estratégica* que una estrategia puede variar dependiendo de las necesidades, realidades sociales, mercados y empresas. Por otro lado, Pérez (2001) hace diversas comparaciones de estrategias en

diferentes ámbitos, es decir, realiza un recorrido histórico desde la estrategia en ámbitos militares hasta los nuevos modelos en la comunicación, en su texto *Estrategias de comunicación*.

Antes de definir lo que es una estrategia de comunicación se reconocen los planteamientos del texto *La comunicación estratégica y sus profesionales* donde Carrillo (2014) realiza una revisión de conceptos de autores reconocidos por definir el término comunicación estratégica. En el artículo se reconoce que “La comunicación estratégica se define desde el punto de vista de los objetivos a alcanzar y de las decisiones que hay que tomar en esa dirección” (Carrillo, 2014, p. 2) y a partir de este planteamiento se exponen las ideas de los autores anteriormente mencionados.

Para dar paso a la definición, es importante reconocer el contexto de este concepto Pérez (2001) hace referencia al marco histórico de lo que es una estrategia y menciona que “la estrategia se desarrolló dentro del ámbito castrense (...) tal y como hoy la entendemos y utilizamos, es el resultado de la convergencia de dos grandes líneas o trayectorias históricas jalonadas por textos, teorías y guerras” (p. 27). Sin embargo, mientras que este autor hace un recuento histórico para exponer la relación entre estrategia y comunicación, Garrido (2017) hace reflexiones en los conceptos y en las tendencias de las estrategias mencionadas por él y por otros autores en épocas anteriores. “Se puede considerar entonces a la estrategia como un proceso planificado que es ‘intentado’ y a la vez como un proceso naciente que se define como ‘emergente’” (Garrido, 2017, p.83).

Además, en el texto *Comunicación Estratégica* se hacen diferentes aportes sobre la importancia de una estrategia de comunicación en las organizaciones, no solo en un referente teórico sino también de forma práctica y analítica. “Al comprender la estrategia de comunicación

como una orientación teórica diseñada para el mediano y largo plazo, podemos entender también como dependerá de nuestra capacidad de indagación, diagnóstico y análisis” (Garrido, 2017, p. 86). Partiendo de lo anterior, se puede comprender y ampliar desde diferentes perspectivas el concepto a trabajar y los beneficios que puede tener el desarrollo de una estrategia comunicativa.

Por otro lado, después de reconocer lo mencionado por estos autores, en el artículo *La estrategia de comunicación orientada al desarrollo de la cultura organizacional* por Arellano (2008). En este texto también se habla sobre los procesos que componen una estrategia de comunicación. “Una estrategia de comunicación fomenta cuantitativa como cualitativamente, intercambios de información, con el objetivo de que la comunidad conozca qué es lo que sucede en su entorno” (Arellano, 2008, p.4). Además, se reconoce como parte fundamental del proceso la selección de la información a difundir, el tipo de comunicación que se utilizará y el tiempo en el que se va a realizar.

Está claro que ambos autores expuestos respectivamente, Garrido (2017) y Pérez (2001), incluyen planteamientos importantes sobre el concepto de estrategia. Sin embargo, los planteamientos de Pérez están centrados dando mayor comprensión al desarrollo histórico, mientras que Garrido (2017) es quien más ofrece detalles y características del concepto de estrategia en el área de comunicación. Este último autor trae a presentar ideas cómo: “Podemos definir a la estrategia de comunicación como un marco ordenador que integra los recursos de comunicación corporativa en un diseño de largo plazo, conforme a objetivos coherentes, adaptables y rentables” (Garrido, 2017, p. 95). Es por este tipo de planteamientos que se ha considerado a este autor como punto de referencia en la construcción de la presente estrategia.

5.3.1 Estrategia de comunicación para el cambio social o mercadeo social

Reconociendo que el propósito de este trabajo es contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género por medio de una estrategia de comunicación, se considera pertinente definir la estrategia de comunicación para el cambio social. Para desarrollar este concepto se tendrá en cuenta lo mencionado en los textos *Comunicación para el cambio social: clave del desarrollo participativo* por Gumucio (2010) y *Estrategias de comunicación para el cambio social* por Rodríguez (2002). Se puede evidenciar que ambos textos coinciden en dar un contexto social y económico de la humanidad, para más adelante explicar el desarrollo y el concepto de Comunicación para el cambio social.

En el texto de Gumucio (2010) se habla de la evolución que ha tenido la comunicación para el cambio social y los diferentes nombres con que se han referido en el proceso “de la comunicación para el desarrollo, la comunicación para el cambio social ha heredado la preocupación por la cultura y por las tradiciones comunitarias” (Gumucio, 2010, p.37). Por la misma línea, Rodríguez et al. (2002) exponen “a diferencia de las anteriores, esta aproximación enfatiza la necesidad de propiciar mayores espacios de empoderamiento (...) por parte de los grupos o comunidades con las que se trabaja” (p.24). Es decir, ambos textos trabajan un contexto no solo social sino también teórico frente a la comunicación y sus ramas. Estos mismos autores continúan ampliando el término y también la define como “el diseño, implementación y el control de proyectos con el fin de incrementar la aceptación de ideas y/o prácticas sociales” (Rodríguez et al., 2002, p.43). Lo anterior deja en evidencia que es el tipo de estrategia adecuada para llevar a cabo el objetivo del presente trabajo.

A pesar de que en ambos textos se define la estrategia de comunicación para el cambio social, Rodríguez et al. (2002) en su texto también definen diferentes tipos de estrategias y modelos de comunicación, sus propósitos y en qué situaciones es adecuado hacer uso de estas. Además, son citados diferentes expertos en el tema por lo que el foco en el cambio social se encuentra reducido en contraste a lo presentado por Gumucio (2010), quien contextualiza desde la posguerra hasta la modernización la comunicación para el cambio social.

Este último autor reconoce que “la comunicación para el cambio social aparece a finales del siglo como un paradigma reformulado, que rescata y profundiza el camino recorrido por la comunicación para el desarrollo y por la comunicación participativa” (Gumucio, 2010, p.28), lo que permite, en parte, reconocer el motivo del extenso contexto que se necesita para definir el concepto y la profundidad a la que se puede llegar para entenderlo. De modo similar, Rodríguez et al. (2002) hablan sobre el inicio de este concepto y la relación que tiene con la historia de la Fundación Rockefeller, en este apartado citan posteriormente a Gumucio (2010) para dar alusión al contexto “La Fundación Rockefeller ha impulsado esta iniciativa, que de alguna manera marca un retorno a diversos trabajos con gran intensidad en América Latina”. (Rodríguez et al., 2002, p.25).

Entendiendo la importancia de conocer no solo el concepto, sino la historia que lo contextualiza se considera pertinente tomar como guía principal el texto *Comunicación para el cambio social: clave del desarrollo participativo* de Gumucio (2010) “Es un proceso vivo, que no es fácil de capturar con definiciones académicas. Sin embargo, hay cinco características o condiciones que parecen indispensables, más allá de una simple catalogación teórica” (p. 38). El autor expone que la participación comunitaria, la lengua y pertinencia cultural, la generación de

contenidos locales, el uso apropiado de la tecnología y las convergencias y redes, son las categorías apropiadas para definir la comunicación para el cambio social o el mercadeo social.

Por este motivo e identificando que otros autores hacen referencias a las ideas que expone Gumucio (2010), este es el autor que resulta pertinente para definir y entender en este trabajo lo que es una estrategia de comunicación para el cambio social. Posterior a lo mencionado se reconoce que ambos textos logran explicar y definir el concepto por lo que se logra ampliar la definición y poder abarcar desde diferentes miradas el trabajo que se desarrolla. Es decir, se mantiene lo mencionado por otros autores para ampliar la definición y comprender con mayor facilidad todo el proceso que requiere llevar a cabo una estrategia de comunicación para el cambio social.

5.3.2 Estrategia IEC.

Teniendo en cuenta que el presente trabajo busca generar cierta reflexión frente al uso del lenguaje con perspectiva de género en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, con el fin de que a futuro se genere un cambio de comportamiento frente a este y se ponga en práctica, se considera apropiado desarrollarlo como una Estrategia de Información, Educación y Comunicación (Estrategia IEC).

Estas estrategias, según Valencia (2017), son metodologías de construcción colectiva en las cuales se tienen en cuenta a las comunidades con que se trabaja, incluyendo a estas personas como parte de la discusión para así permitirles una apropiación reflexiva de ciertos contenidos, herramientas y recursos. Asimismo, como su nombre lo indica, constan de tres componentes: el informativo, el comunicativo y el educativo, los cuales “no son etapas ni fases de un proceso, sino dimensiones que suceden simultáneamente” (Valencia, 2017, p. 92).

En primer lugar, según Valencia (2017), el componente informativo busca dar a conocer cierto tema y para transmitir esa información, es importante adaptarse a los medios comunicativos usados por el público objetivo. En segundo lugar, Valencia (2017) explica que el componente comunicativo tiene como objeto generar espacios en el que el público objetivo pueda expresar sus opiniones de manera deliberativa. En tercer lugar, el componente educativo hace referencia a la acción y el empoderamiento que ejercen las personas, después de haber aprendido sobre el tema, a través, por ejemplo, de talleres y capacitaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, es pertinente el uso de la metodología IEC en el presente trabajo, ya que, para lograr que los colaboradores, colaboradoras, profesores y profesoras de la universidad cambien su actitud frente al lenguaje inclusivo a futuro y hagan uso de este, es necesario que estos y estas comprendan la importancia de la inclusión desde la comunicación y se reconozcan el tema y todo lo que lo rodea.

5.4 Lenguaje con perspectiva de género

Teniendo en cuenta que el desarrollo de este trabajo está enfocado en el diseño de una estrategia para contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género, resulta pertinente comprender este concepto y sus características, antes de promoverlo. Para esto, se tendrán en cuenta las ideas planteadas en el Manual de agentes de igualdad de Quesada et al. (2009) debido a que en este texto se desarrolla a profundidad el concepto de perspectiva de género y los beneficios que este término puede traer al momento de ser desarrollado en diferentes aspectos. A su vez, también se tendrán en consideración los abordajes mencionados en la Guía para uso igualitario del lenguaje administrativo, de Ayala et al. (2005), con la que se

pretende erradicar el sexismo lingüístico en el marco de la comunicación institucional y corporativa.

En esta misma línea, también se considera pertinente identificar la importancia del lenguaje con perspectiva de género en el ámbito académico, debido a que es en el entorno que se desarrolla esta estrategia de comunicación, así que para esto el texto “Apuntes sobre lenguaje no sexista e inclusivo” escrito por Kalinowski et. al (2020) ampliará las consideraciones a tener en cuenta del lenguaje inclusivo en un ambiente académico.

Además, se resaltan los planteamientos del texto La comunicación con enfoque de género, herramienta teórica y acción política de Hasan y Gil (2016), quienes realizan un balance sobre la comunicación con perspectiva de género en los medios de comunicación y a la vez exponen varias características claves sobre el tema. También son destacadas las ideas de Guichard (2015) en el Manual de comunicación no sexista, con el cual el Instituto Nacional de las Mujeres (México) busca promover la equidad de género, proporcionando herramientas para el uso del lenguaje inclusivo.

Por su parte, el Manual de agentes de igualdad define la perspectiva de género como un “marco explicativo de la realidad, que nos ayuda a mostrar los factores de discriminación que afectan a la vida de las mujeres” (Quesada et al., 2009, p.30). Este mismo autor menciona los beneficios del uso de la perspectiva de género afirmando que esta hace visible las limitaciones que sufren las mujeres y nos permite actuar teniendo en cuenta las necesidades de ambos géneros para así lograr la igualdad (Quesada et al., 2009). Además, en la Guía para uso igualitario del lenguaje administrativo también se argumenta la importancia de la perspectiva de género, especialmente enfocada en el lenguaje, exponiendo que “la posición de la mujer en los distintos

ámbitos de la vida ha experimentado una transformación tal que ha propiciado el replanteamiento de los hábitos lingüísticos para responder a la nueva realidad” (Ayala et al., 2005, p. 12).

En los textos se abarca la importancia de entender e implementar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de la cotidianidad. A partir de estos referentes se logra identificar la importancia de comunicar de una manera incluyente en términos tanto laborales como sociales. Hasan y Gil (2016) afirman que utilizar el lenguaje inclusivo significa adaptar el lenguaje a las realidades actuales de un mundo que se encuentra en constante transformación. Así como se plantea en la Guía para uso igualitario del lenguaje administrativo “si el lenguaje (...) es el vehículo máspreciado de comunicación que poseemos, debemos contribuir a velar por su eficacia. Y esta eficacia está relacionada con la corrección y con el buen uso del idioma.” (Ayala et al., 2005, p.16). Además, Guichard (2015) afirma que “el lenguaje refuerza y refleja la ideología patriarcal, aunque también puede contribuir a modificarla” (p. 34). En otras palabras, así como el lenguaje puede ser un mecanismo de exclusión, también puede convertirse en una forma de promover la equidad de género.

Es evidente que una de las formas de combatir la inequidad de género es el lenguaje, ya que, como explican Hasan y Gil (2016), “en el lenguaje se revelan valores y se evidencian las relaciones de poder existentes, dando voz o silenciando, nombrando u ocultando” (p. 274). Además, “uno de los mecanismos de reproducción de los estereotipos que discriminan e invisibilizan a las mujeres es el lenguaje, que es el espejo de nuestras prácticas socioculturales” (Guichard, 2015, p. 34). Es así como los diferentes autores demuestran que el lenguaje es el reflejo del pensamiento, es la forma como expresamos nuestras creencias. Por ende, hacer uso de

un lenguaje con perspectiva de género significa que las personas reconocen y promueven la equidad entre géneros.

Adicional a lo anterior, en el texto “Apuntes sobre lenguaje no sexista e inclusivo” se menciona que “el lenguaje inclusivo no tiene como objetivo convertirse en gramática. Su objetivo es el cambio social” (Kalinowski et. al., 2020, p.21) lo que nos lleva a reflexionar frente a la importancia de reconocer el lenguaje como algo que va más allá de la apropiación gramatical, hace parte para promover un cambio en la sociedad, lo que nos permite reconocer la importancia del lenguaje en la estrategia planteada.

Teniendo en cuenta las afirmaciones anteriores, se evidencia que las publicaciones abordan el tema y lo respaldan desde diferentes ángulos, no obstante, se considera pertinente elegir para el desarrollo de esta estrategia los planteamientos expuestos por Quesada et al (2009) en el Manual de agentes de igualdad. Esto debido a que los últimos autores exponen una clara definición del término a trabajar y a su vez se profundiza sobre los cambios que la aplicación de este concepto al lenguaje puede generar en la sociedad y sobre todo en las instituciones.

Otra de las ideas expuestas por Quesada et al. (2009) es que “la perspectiva de género es una mirada analítica dirigida a la acción institucional que permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres; sus semejanzas y sus diferencias” (p.30). Esto hace una ampliación al concepto como tal, debido a que no se limita a definir únicamente lo qué es, sino también lo que busca y puede lograr. De igual forma, Kalinowski et. al (2020) afirma que “Podría argumentarse que un cambio del género gramatical en la lengua compartida es posible, pero solamente como resultado de haber construido una sociedad igualitaria” (p.25) a partir de este planteamiento se evidencia la importancia de implementar una

estrategia para que las personas puedan reconocer el lenguaje con perspectiva de género como algo que puede contribuir a un verdadero cambio social.

Sin embargo, se rescatan las tácticas mencionadas en la Guía para uso igualitario del lenguaje, donde se explica cómo realizar procedimientos lingüísticos para un tratamiento igualitario, lo que resulta pertinente para desarrollar la estrategia, en esta guía se reconoce que: “en estas páginas únicamente recogemos las tácticas que en principio tienen posibilidades de consolidarse al no atentar contra la lengua española como sistema.” (Ayala et al., 2005, p.42). Esto puede resultar bastante útil a la hora de identificar el uso del lenguaje inclusivo en la fase de diagnóstico y también deben ser tenidas en cuenta en el momento de diseñar la estrategia.

A partir de lo anterior, Ayala et.al. (2005) presentan las siguientes tácticas: los genéricos (criatura, persona, víctima...), los colectivos (alumnado, ciudadanía, descendencia...), los abstractos (dirección, presidencia, secretaría...). Posteriormente se mencionan los elementos lingüísticos de la perífrasis (la clase política, los miembros de la Corporación...) y los desdoblamientos (el niño y la niña, la profesora y el profesor...). Por último, se mencionan las barras (datos del/de la interesado/a, el/la funcionario/a...). Adicional a estas tácticas, también hacen referencias a otras construcciones no sexistas como omitir el determinante ante sustantivos de forma única, emplear determinantes sin marca de género, recurrir a pronombres sin marca de género, eludir el sujeto y optar por la simetría. (Ayala et al., 2005, p.42).

Por lo expuesto anteriormente se considera de gran importancia y utilidad la ampliación del lenguaje con perspectiva de género y todas las terminologías que este concepto abarca. A pesar de que los textos presentan información de valor, se ha determinado que, para el desarrollo de esta estrategia lo expuesto por Quesada et al. (2009) en el Manual de agentes de igualdad es

más conveniente puesto que maneja una amplia evidencia de procedimientos y conceptos lingüísticos ideales que servirán de referencia a lo largo de las diferentes fases del proyecto.

6. Metodología

6.1 Tipo de estrategia

Teniendo en cuenta que el presente trabajo busca contribuir al reconocimiento del lenguaje inclusivo en el público interno de la Universidad Javeriana Cali, con el fin de incrementar a futuro la aceptación y la práctica de este, se considera pertinente clasificar esta como una estrategia para el cambio social.

Además, esta se desarrollará desde la metodología IEC (Información, Educación y Comunicación). Sin embargo, es importante aclarar que este trabajo representa sólo una primera fase, es decir, consiste en la planificación de los diferentes componentes, en especial el informativo. En otras palabras, se diseñarán piezas gráficas de comunicación que cumplan con el objetivo del componente informativo, es decir, que den a conocer sobre el lenguaje inclusivo y las cuales estarán ubicadas en sitios estratégicos de la universidad para lograr un mayor alcance.

También se producirá un video en el que se exponen las experiencias y opiniones de diferentes estudiantes frente a la equidad de género y el lenguaje inclusivo, el cual dará paso al debate y la discusión entre el público objetivo, obedeciendo así al componente comunicativo. Finalmente, también se dejará por escrito la planificación de actividades de la universidad como talleres y capacitaciones en los que se explique cómo poner en práctica el lenguaje inclusivo para así generar empoderamiento entre las personas y cumplir con el componente educativo

correspondiente a las Estrategias IEC. Todas las acciones anteriores se construyeron a partir de la identificación de necesidades iniciales con el público al cual va dirigida la estrategia.

6.2 Población

El objetivo de este trabajo es contribuir al reconocimiento sobre la comunicación con perspectiva de género a través de una estrategia de comunicación dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Por esta razón, la estrategia estará dirigida a profesores y profesoras teniendo en cuenta que ellos son quienes transmiten mensajes a los estudiantes constantemente y de diferentes formas: durante las clases, en los correos, las diapositivas que elaboran, entre otros. También se centrará en los colaboradores de las dependencias encargadas de la comunicación interna de la universidad como lo es la Oficina de Comunicaciones. La elección de esta población se debe a que estas personas son las responsables de emitir mensajes a los colaboradores, por medio de los diferentes canales institucionales como lo son el correo electrónico y las redes sociales.

A modo de diagnóstico, se realizaron entrevistas a las personas que hacen parte de la Oficina de Comunicaciones y a profesores y profesoras de diferentes facultades para conocer qué tanto conocimiento se tiene de la *comunicación con perspectiva de género* y qué tanto se pone ésta en práctica cuando se emiten mensajes al público interno de la universidad. Posteriormente, se diseñó una estrategia de comunicación que contribuya al reconocimiento de la comunicación con perspectiva de género, de acuerdo a lo detectado en el respectivo diagnóstico.

6.3 Categorías de análisis

Tabla 1.

Categorías de análisis

Categorías	Subcategorías
Conocimientos sobre género	Género
Actitudes sobre género	Importancia de género en las comunicaciones Actitudes favorables Actitudes desfavorables
Prácticas comunicativas con perspectiva de género	

Fuente: elaboración propia.

6.4 Fases

Considerando que este proyecto consiste en el diseño de una estrategia de comunicación, las etapas en este trabajo serán las mismas que se tienen en cuenta para la creación de una estrategia de este tipo son: el diagnóstico, la planificación, la validación, la ejecución y la evaluación.

6.4.1 Diagnóstico. Esta es la primera fase del proyecto, y, por ende, el primer paso para la creación de una estrategia de comunicación. Es en este momento en que se busca entender la problemática que se pretende resolver en el contexto específico elegido. En este caso, la idea es conocer qué tanto conocimiento tienen los profesores, profesoras, colaboradores y colaboradoras de la Universidad Javeriana Cali en cuanto a género y sus opiniones frente al uso del lenguaje inclusivo. Para esto, se realizaron entrevistas a cada participante, ya que son estos quienes

continuamente se dirigen a los estudiantes en sus clases y redactan comunicados, definiendo el tono en que se le dirige al público interno de la universidad.

6.4.2 Planificación. Esta es la segunda etapa del proyecto y abarca el diseño de la estrategia de comunicación, teniendo en cuenta la información obtenida en el diagnóstico. Es decir, después de realizar las respectivas entrevistas al público objetivo fue posible iniciar la creación de la estrategia, la cual estuvo alineada a las necesidades detectadas entre los participantes. Es en este momento en que se planearon las actividades y se diseñaron los productos necesarios para contribuir al reconocimiento de la comunicación con perspectiva de género entre el público objetivo.

6.4.3 Validación. Antes de implementar la estrategia de comunicación diseñada, es necesario que esta sea revisada, o en algunos casos aprobada por un experto. Por esta razón, después de diseñar la estrategia de comunicación para contribuir al reconocimiento de la comunicación con perspectiva de género, será necesario que un profesor de la universidad, experto en el tema, la valide y haga las respectivas correcciones y recomendaciones para hacer de la estrategia la más afinada posible.

6.4.4 Ejecución. Después de validar la estrategia de comunicación diseñada, estará lista para ser implementada. En esta etapa, los productos ligados a la estrategia serán difundidos, según lo estipulado en la fase de planificación. Teniendo en cuenta que esta estrategia se articula con la perspectiva para el cambio social con metodología IEC, es importante tener en cuenta que el presente trabajo únicamente se diseñaron productos para la primera fase (informativa) y las fases de educación y comunicación solo fueron planificadas para su futura implementación transversal en la institución.

6.4.5 Evaluación. Esta será la última fase del trabajo la cual consta de valorar la efectividad de la estrategia de comunicación ejecutada. Es decir, después de implementar la estrategia para la contribuir al reconocimiento de la comunicación con perspectiva de género, es necesario evaluar si este objetivo para el que fue diseñada, se cumplió. Para esto, se harán recomendaciones y propuestas para un futuro.

6.5 Técnicas de recolección de información e instrumentos

Teniendo en cuenta que el primer objetivo específico fue determinar el estado de la comunicación con perspectiva de género entre el personal académico y administrativo de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, se logró identificar las percepciones de estas personas. Por esta razón, se determinó que la técnica de recolección de datos para cumplir con el objetivo mencionado y desarrollar el diagnóstico como primera fase del trabajo es la entrevista semiestructurada. Graciela Tonon (2008), plantea que una entrevista semiestructurada “se relaciona con el hecho de desarrollar un modelo flexible de investigación” (p. 50).

Además, esta misma autora agrega que este tipo de entrevista tiene la capacidad de adaptarse según la personalidad de cada sujeto que participe en la investigación, es decir no busca solo información técnica sino ir más allá y entender el sentir de la persona. (Tonon, 2008). Por lo anterior, se considera que la entrevista semiestructurada es la técnica más pertinente para conocer las opiniones y posturas de profesoras, profesores y personas de la oficina de comunicaciones, de esta manera se lograron conocer también sus conocimientos frente al género y la comunicación inclusiva.

6.6 Consideraciones éticas

Con el fin de cumplir con los aspectos éticos en el presente trabajo, se redactaron dos consentimientos informados: uno para las entrevistas de diagnóstico (ver anexo E) y otro para los y las participantes del video (ver anexo F). Ambos fueron firmados por los respectivos y respectivas participantes. En este se explicó de manera detallada el tema de investigación, el objetivo de tal actividad y se aclaró que la información recolectada sería completamente confidencial. En el caso del consentimiento para las entrevistas de diagnóstico, se especificó que, con el fin de conservar el anonimato, se utilizarían seudónimos.

Asimismo, es importante recalcar que las autoras del presente trabajo hicieron entrega de las piezas de comunicación a tres de los participantes de las entrevistas. Esto con el fin de validar con ellos los contenidos y demostrar los resultados obtenidos gracias al primer encuentro. Además, al finalizar la sustentación de este trabajo, la estrategia será socializada en el Centro de Bienestar, la Vicerrectoría del Medio Universitario y la Cátedra Unesco de equidad de género de la Universidad Javeriana ya estas son las dependencias encargadas del ambiente académico y los temas de género y se espera que asuman el rol de implementación de la estrategia.

7. Resultados

A continuación, se presentarán los resultados del presente trabajo. Considerando que se trata de una estrategia de comunicación, los resultados serán expuestos en el mismo orden de las fases que se tienen en cuenta para la creación de una estrategia. Es importante resaltar que en este trabajo fueron desarrolladas las tres primeras fases: diagnóstico, planificación y validación.

7.1 Resultados del diagnóstico

En el siguiente apartado se expondrán los resultados obtenidos en el diagnóstico, el cual se realizó a través de 9 entrevistas semiestructuradas, 6 de ellas realizadas a profesores y profesoras de las diferentes facultades, 2 personas que pertenecen a la oficina de comunicaciones y 1 que pertenece a la oficina de investigación en la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Esto con el propósito de identificar los conocimientos de los participantes frente al tema de género y las opiniones que tienen estos respecto al lenguaje inclusivo.

Para lograr lo mencionado anteriormente, primero se diseñó una guía de preguntas con la ayuda de la asesora de tesis, teniendo en cuenta las respectivas categorías de análisis (Ver anexo A). Posterior a esto, se hicieron dos pruebas piloto: una a un profesor de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales y otra a un colaborador de la Oficina de Investigación. Al final se les pidió que nos dieran una retroalimentación sobre la guía de preguntas de la entrevista y se realizaron algunos ajustes.

Después se realizaron entrevistas a las 7 personas más, quienes firmaron un consentimiento en el que se les informó que las entrevistas serían confidenciales (Ver anexo E). También se les solicitó ciertos datos como el género con que se identifican, la facultad u oficina en la que trabajan y su nivel de formación. A continuación, se presentan los datos mencionados.

Tabla 2.

Datos sociodemográficos de los entrevistados.

Seudónimo	Género	Facultad	Nivel de formación
Felipe	Masculino	FHCS	Doctorado
Santiago	Masculino	Oficina de investigaciones PUI	Pregrado
Martha	Femenino	FIC	Doctorado
Isabel	Femenino	FHCS	Doctorado

Sandra	Femenino	FCEA	Maestría
Carolina	Femenino	Oficina de comunicaciones PUJ	Maestría
Fernando	Masculino	Oficina de comunicaciones PUJ	Profesional
Manuela	Femenino	FHCS	Maestría
Patricia	Femenino	FCS	Doctorado

Fuente: elaboración propia.

Las entrevistas consistían en 17 preguntas las cuales estaban alineadas a las tres categorías de análisis, como se puede ver a continuación.

7.1.1 Conocimientos sobre género. Siendo está la primera categoría de análisis, a continuación, se presentan las dos subcategorías que la componen. La primera aborda la concepción sobre género y la segunda aborda la concepción sobre la importancia de género en las comunicaciones.

7.1.1.1 Concepción sobre género. En la presente subcategoría se incluyen las nociones de los y las participantes sobre género y lenguaje sexista. También se exponen las formas en que las personas entrevistadas ven reflejado el género en sus relaciones y funciones laborales, además de los niveles en que la perspectiva de género ha sido inculcada a lo largo de sus trayectorias académicas y laborales. Asimismo, se exponen las maneras en que los y las participantes incorporan en sus acciones la equidad de género en la cotidianidad.

En primer lugar, en los resultados obtenidos se evidencia que 4 de las 9 personas entrevistadas tienen una comprensión clara sobre el concepto de género, asociando este a construcciones sociales y construcciones culturales.

“Es una escogencia que sucede en algún periodo del ciclo vital y que tiene que ver con unas inclinaciones que no son del todo naturales, sino culturales, en la que intervienen otros factores. Y en esa medida uno puede nacer con un sexo, pero trascender a un género que no es el del nacimiento”. (Felipe, FHSC).

“El género es una construcción social que cada persona hace por supuesto influenciada por lo que hay en su entorno (...). Uno nace con cierto aparato reproductor, pero eso no trae la carga simbólica de lo que uno debe desarrollar en su vida es decir, por yo haber nacido con ovarios y con útero no quiere decir ni siquiera que soy mujer eso ya es una carga cultural (...). Si lo entendemos como una construcción cultural pues vamos a tener la claridad de que no es algo fijo, es un pacto implícito que hacemos” (Manuela, FHCS)

Sin embargo, el resto de los participantes desconocen el significado de género, algunos confundiendo este con la definición de sexo.

“Género es con lo que nace la persona” (Santiago, O. INV.)

“El género siempre es la asignación de la masculinidad o feminidad antes del nacimiento de un ser vivo, porque el género también aplica para seres tanto plantas como animales”. (Fernando, O. COM)

Teniendo en cuenta el vacío que hay en cuanto al conocimiento sobre género por la mayoría de los entrevistados y las entrevistadas, la concepción sobre el lenguaje sexista tampoco es acertada en ciertos participantes ya que lo vinculan con los estereotipos de género o directamente con la violencia.

“Pues digamos como las palabras que usualmente usan los hombres y las mujeres. Digamos que las mujeres tenemos... en virtud de que, si hablamos de los dos géneros, femenino y masculino, ¿no? En el género femenino pues nosotros tenemos un lenguaje apropiado a las funciones que nosotras desempeñamos. Por ejemplo, si pensamos en la función materna, entonces tenemos un lenguaje especial que muchas veces los hombres no lo tienen igual”. (Sandra, FCEA)

“Pues diría que es el lenguaje que irrespeta a las mujeres, hombres, o sea que tiene un componente como de carga violenta que te... sí que te hace sentir un poco raro, diferente o equivocado”. (Carolina. COM)

No obstante, es importante resaltar que 3 de los 9 entrevistados lograron exponer una definición clara sobre lenguaje sexista, relacionando este con la discriminación, la hegemonía masculina, el desconocimiento de la diversidad y de los géneros.

“Es un lenguaje que desconoce la diversidad, que desconoce que existen diferentes maneras como se construye socialmente el género y que legitima solamente las visiones más hegemónicas acerca de lo que significa ser mujer o ser hombre o tener otras orientaciones. Digamos que es un lenguaje que solo considera los discursos hegemónicos y las formas hegemónicas de vivir, pensar, habitar un género determinado o tener una orientación específica”. (Isabel, FHCS)

“Yo creo que el lenguaje sexista es un lenguaje que primero, discrimina las alteridades, las alternativas de las múltiples formas de sexualidad humana y en segundo lugar, clasifica. Clasifica en términos binarios las condiciones con las que nacemos y las asocia a unas escogencias que tenemos todos los seres humanos en algún momento de la vida”. (Felipe, FHCS)

Lo expuesto previamente y la evidente dificultad por definir los dos conceptos mencionados anteriormente, refleja una gran necesidad de construir bases conceptuales sobre género y da indicios de las razones por la cual el lenguaje inclusivo aún genera incomodidad y desinterés. A pesar de esto, cuando se les preguntó sobre la manera en que el género se ve reflejado en sus funciones y relaciones laborales, todos los participantes lograron dar una respuesta encaminada al tema desde sus propias experiencias.

“Yo estoy en una facultad muy masculina, pero no podría decir que es una facultad que no reconoce el trabajo de las mujeres. Hay gente que a uno le puede parecer que tiene unas salidas poco elegantes, a veces ofensivas. Siendo una facultad tan masculina, las mismas mujeres somos muy masculinas (...). En esta facultad, por lo menos, no hay una marcada diferencia entre género”. (Martha, FIC).

“Desde mis clases, pues la idea siempre es que se discuta, (...) se observe cómo por ejemplo, ciertos grupos utilizan estas redes, cómo desde ahí se generan o no se generan brechas, se genera o no se genera discriminación. Desde los temas de las asignaturas se puede contribuir a generar una discusión o por lo menos cierto nivel de conciencia acerca de otras maneras de vivir, de habitar el mundo y de concebirse como un sujeto social”. (Isabel, FHCS).

“Yo siempre me he desempeñado igual cuando trabajo con compañeros o con compañeras, no he sentido ninguna diferencia ni por la parte intelectual, ni por la parte de desempeño, ni por la parte de capacidad de trabajo. (...) De pronto cuando estaba en la empresa, pero no en la universidad. (...) Los trabajos que hacíamos eran muy iguales pero el reconocimiento se le daba más a los hombres y se les hacía digamos que más homenaje”.
(Sandra, FCEA).

Lo anterior demuestra que, aunque los y las participantes no tienen una clara comprensión sobre el género y las problemáticas que lo rodean como el lenguaje sexista, las personas entrevistadas reconocen las diferentes maneras en que el concepto de género se ve reflejado en su vida laboral. Por ejemplo, mencionan cómo lo abordan en sus clases como temática y cómo en el ambiente laboral se ve o no cierta diferencia entre los géneros.

Por otro lado, observando en retrospectiva, algunos de los y las entrevistadas reconocen que su manera de comunicarse ha ido cambiando y volviéndose más inclusiva a través de su trayectoria académica y laboral. Sin embargo, este cambio no ha estado determinado por algún evento específico. Además, afirman que nunca han recibido alguna capacitación por parte de la universidad sobre lenguaje inclusivo.

“En mis trabajos de grado, tanto de pregrado como de posgrado, el lenguaje de género ha evolucionado en el tiempo. Entonces si comparo con mi pregrado, yo no usaba tanto el lenguaje incluyente en ese momento. Porque no estaba académicamente difundido ni aceptado. Pero en la tesis doctoral ya empecé a hablar de “las y los”. Ahora ya hay una preocupación por esos temas, entonces ustedes mismas traen esos intereses al trabajo que nosotros hacemos como profesores y aprendemos. Pero yo de la universidad no recuerdo que en algún momento me hayan llamado a alguna capacitación para usar un determinado lenguaje”. (Felipe, FHCS)

“Pues como deliberadamente no lo recuerdo. De hecho, las preguntas que ustedes me están haciendo es como si yo supiera, pero pues en realidad no, entonces literalmente estoy cogiendo lo que puedo imaginarme o que puedo inferir, pero no es algo que deliberadamente esté dentro de nuestra formación o de nuestro plan de trabajo”. (Carolina, O. COM).

“Las personas que hablan de género es porque lo quieren, pero no es que sea obligatorio, que las profesoras quieran hablar de eso tangencialmente en sus clases. Nosotras y

nosotros los profesores no estamos recibiendo una capacitación expresa por parte de la Universidad Javeriana en temas de género y eso lo hemos pedido muchísimo”. (Patricia, EM)

Las afirmaciones anteriores confirman que el lenguaje inclusivo todavía es un tema ajeno a estas personas que hacen parte de la universidad, a pesar de que, como lo menciona un participante, los estudiantes cada vez demuestran más interés y preocupación por el tema. Pese a que el lenguaje con perspectiva de género aún es desconocido en la institución, los entrevistados y los entrevistados reconocen la equidad de género desde otras dimensiones en su vida cotidiana. Por ejemplo, mencionan que las tareas en sus hogares están divididas equitativamente entre géneros y que frecuentemente se esfuerzan por derribar estereotipos, no solo que afectan al género femenino sino también al masculino.

“Yo tengo muchas mujeres en la casa, entonces es también pensar en que si yo tengo una actitud discriminatoria en temas de género pues ellas también se van a sentir aludidas, entonces soy más consciente de eso. Yo procuro ser muy cuidadoso y evitar comentarios innecesarios que uno sabe que están mal. Obviamente uno a veces con recocha con los amigos se le salen, pero pues cuando ya están en un espacio fuera de recocha ya tenes que ser un poquito más consciente de eso”. (Fernando, O. COM).

“Creo que a las mujeres nos educan para atacar a las otras mujeres para que seamos enemigas, (mira como esta de gorda, mira esta ha tenido tres novios en un año). Yo esa rivalidad la intento minimizarla al máximo y cuando me descubro en algún pensamiento un poquito así digo no puedo seguir así (...). En los buses cuando voy en transporte público, creo que esa discriminación “positiva” de que, si se sube una mujer al bus, el hombre le tiene que dar el puesto, yo creo que eso no es así, eso no aporta a la equidad. El puesto es para el que va encartado, cansado o para el que tiene alguna discapacidad o un adulto mayor”. (Manuela, FHCS).

“Pues yo considero que todos los que están alrededor mío somos iguales. Por ejemplo, si es pensando en la familia, en mi familia hay una igualdad muy grande entre los géneros para el desempeño de las labores de trabajos, de aportes, de desempeño doméstico, de relación con los hijos, con los hermanos, con las otras personas. En mi familia no se ve esa diferenciación de que los hombres son una cosa y las mujeres son otras. Por el contrario, se da mucho valor al desempeño de las mujeres”. (Sandra, FCEA).

Estas respuestas demuestran que las personas de la comunidad Javeriana Cali (el grupo participante) son conscientes de la existencia de la equidad de género y que actualmente se preocupan por no generar discriminaciones, a pesar de que muchos no saben como evitar esta problemática desde el lenguaje.

7.1.1.2 Importancia de género en las comunicaciones. En esta subcategoría se exploran las perspectivas de los y las participantes en cuanto al lenguaje con perspectiva de género en la universidad. Incluye las opiniones frente a si el uso del lenguaje inclusivo es evidente en los medios de comunicación de la institución y las propuestas de las personas entrevistadas para la promoción de este dentro de la Universidad Javeriana Cali.

Respecto al uso del lenguaje inclusivo en los medios de comunicación de la universidad, 6 personas de las 9 entrevistadas consideran que este no es puesto en práctica en los canales de comunicación de la institución, destacando especialmente la falta de diversidad en la publicidad de la universidad.

“La verdad, creo que no mucho. (...) Pues porque falta educación en esa parte o a lo mejor no es muy reconocido por las personas que hacen temas de comunicación en la universidad. Pero no creo que sea en términos negativos o de discriminación. Creo que es más bien por falta de conocimiento”. (Santiago, O. INV.)

“Si las mujeres somos las lindas de las fotos, ¿no? (...) Muestran los lindos, es lo que te quiero decir. Esto no es problema de hombres y mujeres. Yo siempre he dicho que esa propaganda me parece muy simpática porque, insisto, somos tan diversos pero tu nunca ves a un chico o una chica que no esté en el standard. Ni a un profesor. Los profesores somos lo mismo. Los que salen ahí no somos los profesores. Yo no sé de dónde sacarán esas fotos pero esos no somos nosotros. El señor gordito, la señora viejita, la profesora que seguramente será gay”. (Martha, FIC).

Dos profesoras reconocen que la universidad está empezando a hacer un esfuerzo por hacer uso del lenguaje inclusivo. Sin embargo, coinciden en que todavía hay mucho por mejorar, haciendo énfasis también en la inequidad de género que se ve en las fotografías de los medios.

“Yo pienso que ha ido ganando visibilidad. (...) En algunas imágenes todavía veo más presencia de personajes masculinos que femeninos. En algunos volantes o publicidad todavía lo veo. (...)

En algunos folletos promocionales. Digo “bueno, aquí tenemos más población femenina entonces podría ser que tuviésemos más imágenes que tuvieran que ver con otras formas”. (...)

Algunas piezas promocionales se nutren de bancos de imágenes y no siempre estos logran corresponder con nuestra propia realidad ni las personas que aparecen ahí representadas se parecen tanto a nosotros, ni la forma como están organizadas en esas fotografías es similar a nuestras dinámicas”. (Isabel, FHCS).

“Creo que se hace el intento. Creo que al menos están tratando, de pronto sin lograrlo del todo a cabalidad, pero de pronto hay una apertura hacia ese tema. Me parece chévere por ejemplo que en las redes sociales hablen más de la comunidad en vez de los estudiantes, es decir, es más incluyente que decir los estudiantes y las estudiantes en una red tan limitada como Twitter. Ahí ya con eso hiciste medio trino. Me parece que más allá del lenguaje, todo el manejo de las redes sociales de la Universidad si tienen ese componente de: bueno estamos ante una comunidad diversa y no solo tenemos que esforzarnos en lo que hacemos presencialmente sino en cuál es la imagen que proyectamos en las redes sociales. (Manuela, FHCS).

Los testimonios indican una vez más que la comunicación con perspectiva de género es una práctica relativamente ajena en la universidad, lo cual, como expuso uno de los participantes, ocurre por falta de educación y conocimiento frente al tema. Además, reconocen que hay inequidad no solo en el lenguaje oral y escrito sino también en el uso de las imágenes y los mensajes que estas indirectamente representan. Lo anterior deja en evidencia una necesidad importante de educar y contribuir al reconocimiento en cuanto al lenguaje inclusivo en la comunidad javeriana.

En cuanto a propuestas para contribuir al reconocimiento del lenguaje inclusivo en la universidad, los y las participantes expusieron diferentes estrategias, como, por ejemplo, la importancia de educar a las personas en cuanto a género para que así haya más reconocimiento

frente al tema, la necesidad de contar con ayuda de expertos para generar una guía de uso del lenguaje inclusivo, el interés por contar con espacios reflexivos sobre el tema.

“Pues yo creo que sea cual sea el producto de comunicación, yo creo que hay que trabajar un poco sobre la perspectiva que se tiene de eso que para mi es negativa. (...) Entonces yo pienso que hay que trabajar sobre esos insights de lo que cree la gente que es el lenguaje con perspectiva de género o el lenguaje inclusivo. Y creo que también hay que hacer como una labor de definir esos conceptos y enseñarle a la gente qué son”. (Santiago, O. INV.)

“Yo pienso que tiene que ver con muchos elementos desde las imágenes que se usan para promocionar cada uno de los talleres, de los espacios. O que las personas encargadas de elaborar este tipo de piezas sean muy conscientes de la manera como la representación juega, cómo las imágenes pueden reproducir o no ciertas maneras de ver el mundo, ciertas ideas hegemónicas o determinados grupos. (...) Cómo cada una de las imágenes, cada una de las palabras que empleamos, pueda o no contribuir, reforzar, o por el contrario ir derrumbando ciertos estereotipos y ciertas imágenes fijas sobre determinados grupos”. (Isabel, FHCS).

“Pues lo primero que habría que hacer es hacer una sinergia con las personas que saben del tema (...). Entonces yo haría eso primero guiarme con lo que ellos saben para que ellos me ayuden a crear una guía. Ya con base en esa guía uno la puede tener en cuenta para crear un producto de comunicación y eso incluiría sketch no sé, piezas de divulgación, ya lo que derive de ahí”. (Fernando, O. COM).

“Una estrategia es poner a estudiar a los profes, cómo generarles un espacio reflexivo(...). Creo que podría elaborarse una estrategia de formación para la comunidad educativa y que de esa misma comunidad se generen propuestas, como generar un ambiente reflexivo, a los docentes nos hace falta mucha reflexión. ¿Qué pasa después de la clase? ¿Qué comentario pudo haber herido alguna susceptibilidad? el espacio reflexivo de cómo puedo incorporar el lenguaje con perspectiva de género en mis clases” (Manuela, FHCS).

Las propuestas de los y las participantes demuestran no solamente que hay interés por parte de la comunidad Javeriana Cali de aprender sobre el lenguaje inclusivo, sino que también existen una variedad de alternativas que pueden ponerse en práctica para contribuir al reconocimiento sobre el tema.

7.1.2 Actitudes sobre género. En la subcategoría que se expone a continuación se pueden reconocer algunas actitudes favorables y desfavorables, de las y los entrevistados, frente

a la transformación del lenguaje en torno a la perspectiva de género, es decir las opiniones o posturas frente al uso de la arroba y la inclusión de ambos artículos en las oraciones (los y las). Se presentarán las actitudes favorables y desfavorables respectivamente, frente a las preguntas realizadas, en este caso la primera pregunta es: “¿Qué postura tienes frente a la idea que el lenguaje se transforme en torno a la perspectiva de género? Por ejemplo, ¿estás de acuerdo con el uso del @? ¿Estás de acuerdo con que se mencione el género femenino y masculino en la misma oración, por ejemplo “buenos días a todos y todas?”.

"Yo la verdad ahorita que lo decía... el "todes" me sigue molestando. Yo prefiero decir "todos y todas" pero se que hay personas en tránsito y que se quedan transitando entre un género y otro. Ya lo reconoció la registraduría. Pero yo creo que en el lenguaje, por lo menos en el lenguaje textual, eso es más el ruido que mete que la verdadera representación que tiene de por sí. (...) Yo no le escribo a la humanidad, sino que yo te contesto un correo a ti. Yo te digo "estimada". O cuando son chicos y chicas, digo "chicos y chicas". Si en algún momento alguno no se siente incluido en chicos y chicas, me lo dice". (Felipe, FHCS).

"Estoy de acuerdo con que se mencione el género femenino y masculino, pero no estoy de acuerdo con que pongan arrobas, la "x" o la "e" en vez de "a" y "o". Porque siento que la primera no daña el lenguaje cuando hablo de profesoras y profesores. Pero las otras si están dañando el español porque creo que no está aprobado por la RAE". (Santiago, O. INV.)

"Me parece que todas son válidas, si uno se guía por la RAE, pero esta no rige nuestras vidas ni nuestras luchas, ni nuestras reivindicaciones. Entonces en un contexto más aterrizado, más empático, más incluyente, para mi es una necesidad que se aborde el lenguaje de esta manera. Tu lo has visto, yo les digo "queridas, queridos, todos todas". Utilizo la x. El arroba ya no la uso. Simplemente es una forma de decir aquí hay diversidad. Es más bien como una lucha por ese reconocimiento, para el contexto me parece que sí es muy necesario que se incluya". (Manuela, FHCS).

"Es que solo lenguaje percé no hace mucho pero es en sí el mecanismo más importante de acercamiento a nivel humano, mejor dicho la palabra tiene peso. (...) Entonces se necesita toda una formación, primero en feminismo y segundo en género porque cual es el objetivo, entrar a nombrar a todos porque lo que no se nombra no existe, lo que no se nombra en un decreto en una ley no existe, pasa por encima y vuelve y se perpetúa la desigualdad, es que el problema es ese que vuelve y se perpetúa la desigualdad. Lo primero es la construcción de una política institucional y en esa lucha estamos en cátedra UNESCO". (Patricia, FCS).

Teniendo en cuenta las respuestas anteriores se puede reconocer que 5 de las 9 respuestas son actitudes favorables frente a la transformación del lenguaje lo que deja en evidencia una división de opiniones entre los entrevistados. Las actitudes favorables muestran estar abiertos a aprender y a seguir implementando el lenguaje con perspectiva de género a pesar de que aún hay desconocimiento frente al uso de la “e” en los pronombres.

A continuación, se exponen las respuestas con actitudes desfavorables y aunque se demuestra ambigüedad por parte de algunas personas, se reconoce no se encuentran a favor de la pregunta planteada, algunos muestran desconocimiento frente al tema y prefieren quedarse con lo “conocido”.

“Yo no soy de la generación de ustedes, aunque vivo con ustedes. A mi eso no me afecta. Yo no estoy pendiente de eso. Me parece a veces que es como exagerado. Me parece como exagerado eso que haya que decir “todos, todas, ellos, ellas, niños, niñas”, no sé. Te lo digo porque cuando yo era joven, eso no existía y todo era en género masculino. “Los niños, los hombres” así estuviéramos hombres y mujeres. Pero me parece que está bien también que eso se haga ¿no? Eso va con el cambio, eso va con las nuevas generaciones y como la gente se siente bien. O sea no es que esté en contra ni a favor”. (Sandra, FCEA).

“Todos somos todos o digamos hola a todas las personas ya. Sí o sea ya, como que todos, todas, todes, luego la x, luego la arroba. El arroba. No sé, para mí no, pero como les digo, esa soy yo”. (Carolina, O. COM).

“El lenguaje inclusivo está un poco desmedido, yo si estoy de acuerdo en que aunque yo por ejemplo, bueno tu dices de incluir buenos días a todos y todas, psicólogos y psicólogas etc. Yo creo que si, yo no estoy de acuerdo con el uso de la arroba para hacer tod@s o con decir todes pues porque en realidad no creo que esa sea una acción que haga cambiar culturalmente la discusión de los temas de género. Yo creo que el enfoque está por otro lado”. (Fernando, O. COM).

“Es que yo tengo un problema con esas convenciones del sexismo. A mi por ejemplo esto de decir “todes”, lo respeto mucho, la verdad, pero me parece que eso no tiene que ver con el lenguaje. Creo que el problema de género va más allá de poner una “x” en lugar de una letra

para decir que somos todas y todos. (...) Un chico de sexo masculino que parezca más una chica o lo contrario, no es más o menos inclusivo que yo lo reconozca y diga que es una "elle". Me parece todo lo contrario. Me parece que estamos profundizando las diferencias, estamos acabando con el lenguaje y no estamos viendo la profundidad del problema". (Martha, FIC).

Continuando en la línea para reconocer las actitudes sobre género de las personas entrevistadas se realizó la siguiente pregunta exclusiva a las mujeres participantes de la entrevista: "¿Cómo te sientes cuando los mensajes y discursos que te competen están escritos en masculino?" En esta pregunta las mujeres evidencian su postura y sentimiento frente a la importancia de incluir ambos géneros en las expresiones tanto por escrito como orales. En el momento de leer las respuestas obtenidas se puede identificar que algunas de las posturas son desfavorables frente al tema, es decir las mujeres no se sienten agredidas ni excluidas cuando el mensaje que las compete se encuentra redactado únicamente en masculino. Sin embargo, una de las respuestas con actitud favorable demuestra que el conocimiento frente al tema de género influye en las opiniones de las personas.

"No me importa. No es un problema de artículo. Claro, cuando dicen que los ingenieros, yo me siento incluida como ingeniero. Lo que si no creo y son las luchas que hemos dado, es que lo que investigan ciertos hombres es lo importante y lo que hacen los otros no es importante (y ahí estamos hombres y mujeres)." (Martha, FIC).

*"No me molesta ni tampoco digo que tengan que hacerlo. Pero no me parece mal tampoco."
(Sandra, FCEA).*

"No pues fatal, terrible, es algo, eso puede llegar a la forma, pero en general lo que está demostrando es nuestra gran incapacidad para la inclusión no solamente a la mujer sino a muchísimas otras circunstancias, imagínate una mujer en situación de discapacidad, afrodescendiente y pobre, cómo le irá, fatal. Eso es el lenguaje, pero lo otro, mejor dicho, los estudios feministas tienen que estar en todas las esferas de la sociedad, en lo laboral, en las relaciones domésticas, en las relaciones sociales, en las relaciones íntimas, en todo eso, todo es un engranaje para poder cambiar una cultura patriarcal asimétrica que da preferencia al varón y lo peor es que ni siquiera saben porqué." (Patricia, FCS).

Seguidamente, se presentan 3 frases sobre género donde se les pidió a las y los entrevistados expresar sus opiniones frente a estas y de esta manera conocer más a profundidad las posturas que tiene cada persona. En este caso la primera frase que fue leída es: “Para poder alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es necesario que el lenguaje refleje esa igualdad”.

“Estoy de acuerdo. Porque el lenguaje es poder. El lenguaje tiene la posibilidad de representar el mundo. A través del lenguaje construimos el mundo. El mundo pasa por una dimensión simbólica. El lenguaje puede reproducir el poder, puede reproducir discursos hegemónicos, o por el contrario, el lenguaje puede contribuir precisamente a desestructurar estas maneras hegemónicas, tradicionales de nombrar, de separar o de deslegitimar ciertos grupos sobre otros.” (Isabel, FHCS).

“Eso me parece bien porque con el lenguaje nos comunicamos y a través de la comunicación es que nos entendemos y nos aclaramos las ideas y lo que somos. Eso me parece bien.” (Sandra, FCEA).

“Yo cambiaría la palabra igualdad por equidad (...) Y si desde el lenguaje se puede trabajar esa equidad, aunque no es lo único, hacen falta acciones más fuertes. Por ejemplo, si solo hacemos una modificación en el lenguaje entonces empezamos a poner todos y todas en el lenguaje ahí ya está a la inclusión desde el lenguaje, pero esta este profesor super machista, a el le va a parecer una ridiculez mientras su pensamiento más fuerte va a ser que las mujeres son unas brutas y despeinadas.” (Manuela, FHCS)

Se puede evidenciar que a pesar de que la mayoría de encuestados y encuestadas demuestran estar a favor de la afirmación leída con anterioridad, afirman que no se trata solo del lenguaje, sino que la igualdad va mucho más allá. Mencionan que se debe tener en cuenta tanto la forma como el contenido. Sin embargo, una de las mujeres entre las personas que compartieron su opinión fue la única que se encontraba en completo desacuerdo frente a la frase. A continuación, la respuesta con una actitud desfavorable:

“(...) Entonces pues no estoy de acuerdo con que cambiando el lenguaje haya un equilibrio mejor, hay que trabajar obviamente en lograr que los proyectos y las cosas que estén relacionadas con transformar las realidades que vivimos hoy se den. O sea, siento que la

energía que podemos gastar en cambiar la perspectiva, el lenguaje, se puede gastar más bien en transformar lo que realmente necesitamos transformar, o los imaginarios de que la mujer es la cuidadora es la que está pues en casa, la mujer maravilla.” (Carolina, O. COM).

Posteriormente la frase leída a las y los entrevistados fue: “Reconociendo que las sociedades se integran por hombres y mujeres, no es incorrecto ni redundante nombrar en femenino ni masculino”. Así como se mencionó con anterioridad, esta frase no fue leída a la totalidad de la muestra y en su mayoría las actitudes fueron positivas.

“No pienso que sea redundante. A mi no me hace mucha diferencia, pero entiendo que a mucha gente sí y que se sienten más incluidos.” (Martha, FIC).

“Aunque yo soy de la vieja guardia que me crié solamente hablando en masculino, en este momento me parece que está bien. Las cosas cambian y hay que adaptarse a los cambios.” (Sandra, FCEA)

“No, porque pues es lo que te digo es el reconocimiento y para mi todo radica ahí. Si tu eres consciente del lenguaje del tema de género, incluso de la equidad, reconocer al otro es un par tuyo, entonces para mi es correcto el reconocimiento.” (Fernando, O. COM).

“El lenguaje se tiene que cambiar, el lenguaje fue creado por los varones, las mujeres también, pero impuesto por los varones, por su supremacía milenaria de la sociedad, pero por la fuerza, porque eran más fuertes en esa época, para nosotras no es un ejercicio de poder, entonces lo que les quiero que decir es que las academias de la lengua inicialmente, históricamente han sido constituidas por varones, entonces la sumisión masculina fue impuesta.” (Patricia, FCS).

Se evidencia que 4 de las 5 personas que opinaron frente a la segunda frase se encuentran a favor, es decir no les parece redundante mencionar ambos artículos en una misma oración. Por otro lado, una de las personas muestra una opinión ambigua por lo que no se puede definir como favorable o desfavorable según lo requerido para el diagnóstico.

“(…) para mi, es muy importante el contenido porque puede convertirse en una especie de trampita. Entonces nombro “todas y todos” pero finalmente el mensaje que estoy dando no reconoce la importancia de esas “todas”, no reconoce el rol que juegan ellas, no las visibilizan. Entonces creo que lo del lenguaje también sirve para hacer estos juegos, estos eufemismos. Habría que tener mucho cuidado que el lenguaje sexista no se supera simplemente diciendo

“todas y todos”. (...) Decir “buenos días a todas y todos” y en la foto aparece un hombre en primer plano y las mujeres sentadas. Uno diría que eso no tiene nada que ver pero sí porque de todas formas está reproduciendo en la misma posición que ocupan las mujeres y que ocupan los hombres, en el espacio, ciertas relaciones de poder y de subordinación.” (Isabel, FHCS).

Para finalizar las opiniones sobre las frases enfocadas en género se leyó la última que fue: “Lo que no se nombra no existe. Nombrar es visibilizar, conocer y reconocer”. En este apartado se puede reconocer que 4 de las 6 personas que compartieron sus pensamientos frente a esta frase están a favor de lo que se menciona. La mayoría de las personas que estuvieron a favor de las frases anteriores fueron las mismas que estuvieron de acuerdo con la frase final. Seguidamente se exponen las respuestas de las y los entrevistados con actitudes favorables y desfavorables respectivamente.

“Yo estoy de acuerdo. El lenguaje pasa por ahí. Cuando nombramos las cosas, ya estamos avanzando. Cuando hace algunos años ni siquiera se hablaba de feminicidios. Simplemente asesinaban mujeres. (...) Ya esto ayuda a que por lo menos se ponga en la agenda pública esta problemática y que de ahí empiezan a pensarse ciertas regulaciones, ciertas leyes, ciertas prácticas. Incluso ciertas maneras de poder confrontar esta problemática. Ya deja de estar invisible, oculta, como que no pasa nada.” (Isabel, FHCS).

“Eso es correcto. Lo que no se nombra no existe. Hay que hacer presencia en todo para que uno exista.” (Sandra, FCEA).

“En esa estoy de acuerdo, uno tiene que mostrar lo que está bien o está mal para que a partir de esa visibilización se puedan tomar acciones. O sea que se pueda decir mira esto está mal o esto está bien, podemos hacer esto o me identifico...o sea si siento que tiene mucho poder el hecho de visibilizar y de no ocultar o simplemente dejar pasar situaciones o en cosas que queramos decir buenas o malas”. (Carolina, O. COM).

“Si estoy de acuerdo, sobre todo con un resumen, nombrar es reconocer”. (Manuela, FHCS).

“Eso yo lo veo un poquito radical, o sea no necesariamente lo que no se nombra no existe no hay que irse al extremo. No creo que sea así, el que no se nombre no significa que no exista, es injusto y muy cruel”. (Fernando, O. COM).

Para dar continuidad a la exposición de las actitudes sobre género se presentaron 3 (Anexos B, C y D) imágenes, lo que nos permitió poner en ejemplos visibles para las y los entrevistados situaciones inequitativas para el género femenino. Las imágenes fueron mostradas a las 9 personas que participaron en el diagnóstico. La imagen número uno (ver anexo B) fue un artículo sobre una jugadora y dos jugadores de fútbol que son candidatos al mejor gol, la noticia está redactada de manera que se reconocen los apellidos de los hombres y la candidata como “una mujer”.

A continuación, algunas de las respuestas con actitudes favorables y posteriormente las desfavorables:

“No pues terrible. ¿Por qué a los hombres si se les puede hablar con el nombre o el apellido y a la mujer si es “una mujer”? No estoy de acuerdo. Si fuera un periodista, yo le pasaría su memorándum”. (Santiago, O. INV).

“Si, pues uno diría que en el plano de garantizar, no solamente porque es mujer, sino garantizar la igualdad de todos pues tendría que dar el apellido. A los otros les da el apellido y los nombres y a la mujer, no. Tendría en este caso que mencionar el apellido de los tres. Y cuento a la imagen, claro, ahí no aparece ella”. (Isabel, FHCS).

“Pero ahí habla de una mujer ¿y dónde está la mujer? Terrible. Esto no tiene sentido. Terrible porque esto sí es una cosa re machista. ¿para qué pusieron eso?” (Sandra, FCEA).

“Claro, entonces aquí a los dos hombres se les llama por su apellido y a la mujer se le dice “una mujer”, incluso se me hace extraño que hayan mencionado a la mujer en el título, se le abona, pero hubieran podido decir el nombre o su apellido también. Lenguaje sexista”. (Manuela, FHCS).

“Mire qué vergüenza, cuál mujer ni siquiera se saben el nombre, y la colocan de tercera, en la redacción yo hubiera colocado Velazques o Adriana Velazques, Leonel Messi y Carlos Iguain, candidata y candidatos al mejor gol del año en Europa, me entienden así lo hubiera colocado yo”. (Patricia, FCS).

Las actitudes favorables frente a la primera imagen demuestran que las personas logran identificar la discriminación frente al género femenino. Además, ejemplifican la manera en que

lo hubieran hecho o expresan por qué piensan que está mal, lo que deja en evidencia sus posturas. Adicional a esto, se puede ver que, en su mayoría en este punto de la entrevista, plantean una mirada más crítica frente a las situaciones que se les expone.

“No quiero sonar a justificación, pero si dicen “Messi, Higuain y Daniela Castaño, candidatos a mejor gol del año en Europa”, eso ya no tiene que ver únicamente con el lenguaje sexista del periodista o del medio, sino con el mercado. Es que Daniela Castaño puede ser la mejor jugadora del mundo y no la conoce nadie. En cambio, a Messi e Higuain si. ¿Por qué? Porque los medios de comunicación no muestran los partidos de Daniela Castaño como para uno decir “¡Qué bien juega! Me hago hincha”. Siento yo que esto es más un asunto de marketing que es solamente atribuible al medio de comunicación que hace esta mala representación. Ahora, lo que sí es grave es que las dos fotos que muestran son de Messi e Higuain y no de la chica que tampoco sé quién sería ``.(Felipe, FHSC).

“Claro, eso sí me parece que es simpático. Pero más allá de darme ira, me parece que es parte de lo que somos. Y más en un contexto como el del fútbol. (...) Lo que creo es que el comunicador está jodido. Yo a ese ya lo hubiera echado. Lo correcto en término de comunicación, digo yo, que no se de eso, sería “Messi, Higuain y Gonzalez, candidatos al mejor gol en Europa”. Muy probablemente Gonzalez se emberracaría porque le igualaron a los hombres y no sabían que Gonzalez es mujer. No se. Claro, es que si ponen “dos hombres y una mujer, candidatos al mejor gol”, tal vez sería más equitativo e igualitario. No lo se”. (Martha, FIC).

Por último, las dos personas que no tienen una completa actitud favorable exponen sus razones de porque creen que el artículo está redactado de esa manera, en otras palabras, para ellos no es significativo el contenido que se muestra en la imagen porque deben existir razones que respaldan este tipo de contenido.

Seguidamente se muestra la segunda imagen (ver anexo C), esta ilustra una situación en específico a modo de historieta donde una profesora da las indicaciones para salir del salón y al decir “todos” las niñas se sienten excluidas de la indicación. En este caso seis de las nueve personas muestran una actitud favorable frente a lo expuesto.

"Pues este es un tipo de discurso en el que pone en evidencia la manera como el lenguaje puede jugar. Entonces la profesora utiliza el "todos" y parece que en este discurso pues quienes se sienten identificados con él "todos" solamente son los niños. Las niñas quedan excluidas. Es que de verdad el uso del lenguaje desde la escuela es muy importante. Pero ese lenguaje cargado, no ese lenguaje vacío. Es lo que me preocupa. Que no sea solo el uso de la palabra sino más allá de la palabra, todo el sentido y todo el contenido del mensaje. Y las prácticas mismas que acompañan el mensaje". (Isabel, FHCS).

"¡Es buenísima! La misma profe es la que los discrimina. (...) Mira, es que las mujeres somos las que volvemos a los hombres machistas ¿tú sabías eso? Es por la educación de las mujeres que los hombres se vuelven machistas. Porque las mujeres educan a los hombres de una manera que es muy servil". (Sandra, FCEA).

"De nuevo, lo que no se nombra no existe y ese reconocimiento es necesario también creo que para estar más cohesionados incluso como sociedad". (Manuela, FHCS).

"Perfecto, ahí lo dice todo, todavía siguen utilizando el masculino como genérico". (Patricia, FCS).

Las posturas favorables permiten ver que reconocen la problemática de discriminación en el lenguaje y la invisibilización de género que se muestra en la ilustración. Se permite evidenciar que teniendo en cuenta el cambio de imágenes y por lo tanto de situaciones, sí genera una variación en la posición de las y los participantes de la muestra.

Luego de reconocer las posturas poco favorables frente a la imagen dos, que son expuestas a continuación, se puede ver que se reconoce de manera histórica el uso del lenguaje y no es solo una postura negativa frente al uso de ambos artículos, lo que puede verse como normalización en el uso del genérico.

"Yo les pregunto: En ese mismo contexto, si una profesora dice "Salgan todas y todos a recreo", el chico que se considera ahí dice "¿Y yo qué? ¿Salgo o no salgo?". Desafortunadamente, durante muchos años, el ser humano asumió el "todos" como una manera de denominar a toda la humanidad. (...) El hombre se refiere, no al asunto del sexo, sino a la especie humana. Yo creo que el cristianismo tiene mucha culpa en eso, por la representación que se hizo de la mujer en el génesis de la mujer malvada que hace pecar al hombre". (Felipe, FHSC).

“El español siempre se ha usado con el “salgan todos” y el “todos” también se refiere a todas. Ahí sí yo diría como que pues es válida la intervención de la muchacha pero no pienso que la profesora lo esté haciendo a mal o esté diciéndolo mal”. (Santiago, O. INV).

“Me parece muy exagerado, para mi no”. (Carolina, O. COM).

Finalmente se presenta la tercera imagen (ver anexo D), donde se ve el tuit de una mujer que expresa su opinión frente a las referencias que se hacen como “la hija de, la esposa de” y menciona que es una de las actitudes más machistas que se pueden dar, expresando que parece que las mujeres fueran pertenencias de los hombres. En esta última imagen se refleja una actitud favorable por parte de todas y todos los participantes del diagnóstico. Cada persona expresa y ejemplifica desde sus posturas y pensamientos porque están a favor de lo que se habla en el tuit. Este resultado permite ver un avance y un posible cambio de pensamiento en las personas al momento de reflexionar sobre el uso del lenguaje con perspectiva de género. Seguidamente se muestran las respuestas y opiniones sobre la última imagen:

"Ay, yo no se. A mi, me parece que eso es intrascendente. Yo no le veo problema a que me digan que yo soy la esposa de Pedro. Me parece chévere. Tal vez por lo que es Pedro. Si me dijeran “ella es la esposa del Chapo Guzmán”, tal vez no me parecería tan chévere pero eso no me quita a mi lo mujer ni lo esposa. No me agrade". (Martha, FIC).

“Si, eso es verdad. A las mujeres siempre se les ha tenido como “las mamás, las esposas, la tía, la abuela, la hermana” y lo que hacen por ellas mismas no es muy reconocido. Entonces, pero por eso te digo: somos las mismas mujeres las que fomentamos eso, desafortunadamente, porque las mujeres somos las que educamos así a los hombres”. (Sandra, FCEA).

“Las mujeres y pues las personas somos personas por lo que somos. (...). Esa manera de quitarle o deslegitimar el logro de las personas me parece muy desafortunado, siento que es de hecho ahí donde se debe transformar, siento que eso si es parte del lenguaje que hay que transformar, cuando decimos la esposa de yo no sé quién, o sea no, no lo logró porque sea la esposa de tal persona, lo logró porque ella pudo o el pudo, x en ese punto si estoy de acuerdo. Si alguien triunfa o hace algo bueno o hace algo malo incluso pues como que muchas veces dicen como ah es que ella también es ladrona por que el papá también es ladrón, como no iba a robar,

o sea ese tipo de estigmas que te genera esa referencia creo que esta mal". (Carolina, O. COM).

"Estoy de acuerdo de lo que dice Claudia Cheimbau que no tengo ni idea quien es. Nombrar a las mujeres por su parentesco con otra persona es reconocer más a la otra persona que a la propia mujer. Es como lo que pasó con Will Smith y con su esposa, lo que había sido un comentario agresivo hacia ella terminó desviando toda la atención hacia Will y hacia Chris y lo de ella se olvidó. Esa no es la idea". (Manuela, FHCS).

"Estoy de acuerdo, si. Esposa de, hija de no, cada uno tiene que hacer su historia". (Patricia, FCS).

Para terminar las preguntas con respecto a las actitudes favorables o desfavorables frente al género, en medio de las entrevistas surgió la pregunta: "¿Alguna vez has vivenciado actos de machismo en la universidad?" A partir de esta pregunta se permite conocer qué actitudes son conocidas y cuál es la actitud de las y los participantes frente a estas situaciones.

"En la carrera de comunicación en los estudiantes no hay ese tema, pero si lo he identificado en los profesores y en los directivos. (...) Por mi percepción, yo que estaba en temas de consejo de carrera y todo, a los profesores hombres no les gusta que las profesoras mujeres sean quienes mandan y en ciertas carreras han sido así. La mujer X era la directora de departamento, XX la directora de carrera y a los profesores les rayaba que fueran las mujeres quienes tuvieran puestos de liderazgo por encima de ellos." (Santiago, O. INV.)

"Aquí hay señoras que se denominan feministas que pueden ser mil veces más machistas que el más machista de aquí. (...) Claro, hay un discurso de ser inclusivos, la comunidad javeriana tiene para la mayoría de nosotros un poder muy grande porque para nosotros ser javeriano significa ser humanitarios, reconocer la diferencia en el otro. (...) Pero lo que hemos visto en la universidad en los últimos años es que ese discurso se ha ido desconfigurando, no sé por qué. Dicen que es por lo económico. Por ejemplo, "es que el niño se enfermó" y dicen "no, es que usted no se puede ir, mire como manda al niño". "Es que yo no puedo entrar a las 7 de la mañana porque el niño la ruta... no se que" y dicen "usted tiene que estar aquí a las 7am". O por ejemplo "mira, es que tengo un problema porque tengo cáncer de seno y tengo que ir al médico" (se lo hacen a la señora del aseo, por ejemplo) y le dicen "tiene que pagar tres veces el tiempo, tiene que venir el domingo." (Martha, FIC).

"Machismo sí (...) son situaciones cotidianas, no es que pase todo los días, pero en reuniones de trabajo normal, digamos que espacios donde hay jerarquías, donde hay jefes. Digamos que tu eres un hombre y tu una mujer, el hombre hace un comentario de 10 minutos,

esas personas que se siembran la palabra. Cuando la mujer quiere decir algo diferente o una contraposición a lo que se está mejorando, como que no, tu no, no como tu no pero es como bueno ya, suficiente ilustración, pues suficiente ilustración de este man, no de la persona.”
(Carolina, O. COM.)

“Que si he presenciado machismo si, si lo he presenciado con cosas que me cuentas las estudiantes, por ejemplo una vez un profesor le dijo que ella ya estaba muy vieja para estar estudiando que se dedicara a otras cosas, lo que me parece una agresión muy fuerte porque así el profesor lo piense dentro de su cerebro de troglodita no tiene porque expresarlo porque hace sentir mal a la otra persona (...) Entonces he percibido como unos tintes machistas en esas acciones que las mismas estudiantes me dicen.”(Manuela, FHCS).

A partir de las respuestas se puede ver que las personas identifican las situaciones de machismo, además se puede evidenciar que sí son situaciones que se viven todavía en la universidad lo que demuestra la falta de reconocimiento y sensibilidad frente al tema de equidad de género. En esta misma línea se debe pensar en medidas para evitar y reducir este tipo de situaciones que generan un ambiente desfavorable en la Universidad.

7.1.3 Prácticas comunicativas con perspectiva de género. Esta categoría buscó identificar en detalle si los y las participantes hacen o no uso del lenguaje inclusivo en sus diferentes labores dentro de la universidad. En el caso de los y las participantes pertenecientes a la oficina de comunicaciones e investigación, se les preguntó si tienen en cuenta el lenguaje con perspectiva de género a la hora de elaborar piezas y redactar textos. Por otro lado, a los profesores y profesoras se les preguntó si durante las clases o en las reuniones de equipo de trabajo hacen uso de esto. Respecto a esto, 5 de las 9 personas entrevistadas manifestaron que se esfuerzan por comunicarse de manera inclusiva en los diferentes mensajes que emiten a diario.

“Si, yo ya estoy super habituada y siempre coloco el femenino de primeras (...). El femenino va adelante porque por lo general las palabras están masculinizadas entonces queda mejor composición colocar el masculino de último. La arroba lo uso de manera informal y cuando es algo más formal coloco el slash con as - os (/as /os). Lo que sí les quería decir es que

no estoy de acuerdo con cambiarle, es que esto es con la perspectiva humana, son estudios de género, más no a las cosas. No es la mesa y el meso”. (Patricia, EM).

“Primero, desde el mensaje, yo si pongo “los y las”. (...) Ya es diferente si yo me refiero a “los comunicadores”, pensaría que ahí ya hay un poco más de flexibilidad. Sin embargo, yo sí utilizo “comunicador, comunicadora”, “investigador, investigadora”. Y lo otro es sobre los temas gráficos. Si vos vas a poner una ilustración o una foto, pues la idea es que represente primero la diversidad y también a mujeres y hombres. Por ejemplo, si es un afiche para invitar a algo y va una ilustración, entonces yo trato siempre de poner a una mujer de pronto más monita, a un hombre negro. O sea, tratar de hacer un poquito de representatividad ahí en los que se puede. Por ejemplo, también cuando voy a mandar por WhatsApp que está dirigido a los investigadores, lo que hago es que pongo los emojis variaditos”. (Santiago, O. INV.)

Sin embargo, otras dos participantes expresaron que en algunas situaciones buscan ser más inclusivas mientras que en otros contextos no lo consideran necesario. El resto expresó que no considera necesario ni importante el uso del lenguaje inclusivo.

“Yo no lo hago. Ni los correos que le escribo a mis alumnos (...). Por ejemplo, ahorita hay un curso pequeño que tengo de diez alumnos y hay un solo chico entonces me refiero a “todas”. Siempre en clase le digo: Benjamín, vos sos el único hombre, esto es un grupo de mujeres o sea que somos todas”. Bien, no pasa nada. Cuando somos muchos iguales digo “apreciados” “todos”. Es que para mí el “todos” no te está marcando a vos como hombre o como mujer, o en el sexo y menos en el género. Entonces yo no lo uso. Y cuando lo usan, me parece bien pero creo que eso no hace diferencias”. (Martha, FIC).

“No, porque es que todos somos todos (...). Y no es que yo diga que pereza escribir todos y todas no. Sino que pues yo digo que lo puedo omitir. O sea en mi perspectiva, por eso les digo que cada uno tiene una perspectiva. A nivel institucional sí tenemos, digamos, no puedo decir que siempre, pero sí tenemos el detalle de decir todos y todas en algunas cosas bienvenidos y bienvenidas, neo Javerianos y neo Javerianas. Sí, no sé, como que eso lo intentamos cuidar, pero sé que hay otras cosas donde no lo usamos”. (Carolina, O. COM.)

Los anteriores testimonios demuestran cómo, a pesar de que algunas personas de la comunidad Javeriana Cali se esfuerzan por transformar su lenguaje hacia uno más inclusivo, todavía existen personas que no lo hacen. Con esto se evidencia la necesidad de contribuir al reconocimiento y sensibilizar a la comunidad universitaria frente al tema.

Por último, las 9 entrevistas fueron transcritas y las repuestas fueron ordenadas en una matriz para así analizar los resultados obtenidos con mayor facilidad. Se compararon cada una de las respuestas dadas por parte de los y las participantes a cada pregunta, permitiendo tener un balance en cuanto a nivel de conocimiento de conceptos claves, actitudes frente al género y las prácticas comunicativas con perspectiva de género.

7.2 Resultados de la planificación

Después de analizar los resultados de las entrevistas, se detectaron varias necesidades. En primer lugar, hay poca apropiación de los conceptos género y lenguaje sexista, lo cual podría explicarse por la falta de capacitación que manifestaron tener sobre estos temas a lo largo de su trayectoria académica y laboral. Incluso existe una grave confusión entre los conceptos sexo y género. En segundo lugar, muchos son conscientes de la importancia de la equidad de género en sus hogares y el ambiente laboral, pero pocos ponen en práctica el lenguaje inclusivo. En tercer lugar, la mayoría considera que el lenguaje con perspectiva de género no es puesto en práctica en los medios de comunicación de la universidad y recalcan el uso de imágenes no diversas. En cuarto lugar, algunos reconocen la importancia de la inclusión desde la comunicación y la necesidad de que esto sea promovido en la institución.

Partiendo de todo lo anterior y el hecho de que los participantes admitieron que el lenguaje inclusivo no es puesto en práctica porque a algunos les genera incomodidad y esta resulta de la falta de conocimiento frente al tema de género, se determinó que antes que promover el lenguaje con perspectiva de género, es necesario enseñar, contribuir al reconocimiento sobre este. Por tal motivo, el presente trabajo es solo una primera fase informativa en la que se pretende impactar el conocimiento y generar reflexión frente al tema, sin

embargo, es claro que también son necesarias las fases educativas y comunicativas las cuales se enfoquen en cambios de actitud.

Después de discutir con la asesora de tesis y la profesional del centro de Bienestar a cargo del tema de violencias de género sobre qué producto podría ser pertinente y llamativo para cumplir con el objetivo de la estrategia, se determinó que se crearían 4 piezas gráficas y un video que cumplirían con características de una estrategia para el cambio social y el componente informativo de una estrategia IEC, especialmente a partir de los resultados obtenidos con cada participante que se vinculó a las entrevistas desarrolladas. Unas de las piezas pretenden informar sobre la diferencia entre sexo y género y las razones por las cuales es importante el uso del lenguaje inclusivo, mientras que otras pretenden contribuir al reconocimiento frente a la importancia de la equidad de género en sus diferentes dimensiones, como lo es la comunicación con perspectiva de género.

Es importante tener en cuenta que las piezas gráficas fueron diseñadas con la ayuda de Juliana Posada, diseñadora y egresada de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Durante varias reuniones se planeó junto a ella cada una de las ilustraciones, frases y diálogos de las 4 piezas gráficas, las cuales estarían conectadas a la línea gráfica de la universidad, en cuanto a paleta de colores y tipografías. Se escogió el color morado como el color central de la estrategia, considerando que este es el color de la equidad de género. El color azul siempre ha estado relacionado con el género masculino y el color rosa con el género femenino, así que cuando estos dos colores se mezclan, resulta el color morado, símbolo de la lucha por la igualdad entre géneros.

Tabla 3.

Productos.

Producto	Tipo de pieza	Descripción de la pieza
Sexo vs. género	Pieza gráfica Poster	Se compone de la pregunta: “¿Sabías que sexo y género son diferentes?”. Además, incluye la definición de cada concepto, acompañada cada uno de un dibujo que permite ilustrar cada definición y de esta forma es más fácil de comprender cada uno. Esta pieza va alineada a una de las necesidades encontradas en el diagnóstico, la cual es el desconocimiento hacia el concepto de género y la confusión que hay entre este y el sexo de las personas. Se consideró que, para promover el lenguaje inclusivo, es fundamental definir en primer lugar estos conceptos como base.
Explicación del lenguaje inclusivo	Pieza gráfica Historieta	Esta historieta está compuesta de 4 viñetas, las cuales explican cómo el masculino genérico discrimina a los demás géneros y cómo el lenguaje inclusivo se relaciona con la equidad de género. El objetivo de esta pieza es generar conocimiento entre el público y que entiendan la importancia del uso del lenguaje con perspectiva de género para así reconocer la importancia del tema.
Reflexión frente al lenguaje inclusivo	Pieza gráfica Historieta	Esta historieta se compone de 6 viñetas en las cuales un profesor usa el femenino en vez del masculino genérico para dirigirse a un grupo donde la mayoría son hombres. El objetivo de esta pieza es poner a un género en el lugar del otro y a modo de reflexión, exponer que en la universidad Javeriana todos los géneros merecen ser nombrados e incluidos en los diferentes discursos.
Espacio seguro, inclusivo y equitativo	Pieza gráfica Poster	Este póster representará un recordatorio en las aulas de clase, tanto para los profesores y las profesoras, como para los y las estudiantes que se encuentran presentes. El objetivo es que, al ver la pieza, los y las docentes sean más equitativos e inclusivos a la hora de comunicarse y de actuar. Además, que los y las estudiantes sientan respaldo por parte de la universidad y recuerden que la discriminación no es aceptada ni por su género, ni por su orientación sexual, ni por su raza, ni por ninguna otra condición.
Experimento sobre equidad de género con estudiantes	Video	El video es un experimento social realizado con el objetivo de exponer las experiencias y opiniones de diferentes estudiantes, hombres y mujeres, frente a varias situaciones que pasan desapercibidas en la universidad a diario y suelen

vivirse diferente de acuerdo al género. Es por esto que en cada toma hay un hombre y una mujer, con el fin de comparar las respuestas entre ambos géneros. Muchas de estas situaciones son normalizadas debido a nuestra cultura y costumbres, sin entender que representan cierta inequidad de género. El objetivo es invitar a la reflexión y al reconocimiento frente al tema por parte de colaboradores, colaboradoras y docentes.

Para visualizar el video y las piezas realizadas, ingrese al siguiente enlace: <https://bit.ly/3mXEo8y>

Fuente: elaboración propia.

Dando continuidad a los resultados, a continuación, se presenta una matriz dividida en los tres componentes de una estrategia IEC: informativo, educativo y comunicativo. En el informativo se expone que este será el momento donde se difundirán las piezas con el fin de impactar el conocimiento del público objetivo. Además, se explica detalladamente los espacios y momentos donde se ubicará o difundirá cada pieza. En el comunicativo, se exponen las actividades que se llevarán a cabo con el fin de generar espacios de discusión sobre el tema de género y lenguaje inclusivo. Finalmente, en el educativo se establecen las actividades, capacitaciones y talleres, que no solo permitirán el cambio de actitud frente al tema, sino que permitirán que el público objetivo se apropie de este y ponga en práctica el lenguaje con perspectiva de género.

Tabla 4.

Matriz de la estrategia planeación transversal en la Universidad.

Componente	Desarrollo	Actividades	
Informativo	Con el objetivo de impactar el	Pieza	Espacio

<p>conocimiento del público interno de la universidad frente a temas de género y lenguaje inclusivo, fueron diseñadas 4 piezas gráficas. Estas piezas se difundirán adaptándose a los medios que tengan más probabilidad de ser vistos por el público.</p>	<p>Pieza gráfica: Sexo vs. Género</p>	<p>Esta pieza estará ubicada en las entradas a las facultades para que sea vista por la mayor cantidad de profesores y profesoras posible. También estará afuera de las oficinas de comunicaciones ya que es fundamental que las personas que redactan mensajes masivos para la comunidad javeriana también tengan comprensión del tema.</p>
	<p>Pieza gráfica: Explicación del lenguaje inclusivo</p>	<p>Esta historieta estará ubicada afuera de las salas de juntas para llegarle a la mayor cantidad de colaboradores y laboratorios. También estará afuera de las oficinas de comunicaciones y afuera de las oficinas de investigación, por la misma razón mencionada para la pieza anterior. También será difundida en los medios de comunicación de la universidad en conmemoración del día de la mujer.</p>
	<p>Pieza gráfica: Reflexión frente al lenguaje inclusivo</p>	<p>Esta historieta estará ubicada junto a los escritorios de todas las secretarías de facultad ya que este es un lugar bastante concurrido por</p>

		profesores y profesoras. También estará en los salones de profesores de cátedra.
	Pieza gráfica: Espacio seguro, inclusivo, equitativo	Este póster estará ubicado junto al tablero de los salones de todos los edificios de la universidad para que sea visible durante todas las clases para él o la profesora, y también los y las estudiantes. También hará parte del componente de difusión del Protocolo de Violencias.
	Video: Experimento sobre equidad de género con estudiantes	Será dividido en cápsulas de acuerdos las preguntas y se enviará vía correo electrónico en diferentes momentos a todas las personas que hacen parte del público interno de la universidad. También se mostrará el video completo en reuniones de departamento a inicios de semestre para garantizar que sea visto por una gran cantidad de profesores y profesoras.
Comunicativo	Para dar continuidad e iniciar la conversación frente al tema de género y lenguaje con perspectiva de género, se propone en primer lugar hacer una gestión ante las autoridades de la universidad para lograr	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar formalmente la propuesta ante autoridades en la Universidad para lograr que sea concedido un espacio de discusión sobre el tema en las reuniones de departamento de inicio de semestre. 2. En este espacio de discusión se

llevar a cabo espacios de discusión y debate.

pretende iniciar través de preguntas como: “¿Creen que la universidad es un espacio de equidad para todos los géneros?” “¿Soy inclusivo/a con mis estudiantes?”. Se escucharán las respuestas de los participantes y posterior a esto se mostrará el video realizado. Luego de ser visualizado, se da espacio para que profesores y profesoras compartan sus pensamientos frente a lo expresado por parte de los y las estudiantes en el video y finalmente llegar a una reflexión.

3. Para las actividades lúdicas se traen diferentes situaciones donde las y los participantes harán un cambio de rol y de esta manera crear empatía frente a las situaciones que enfrenta en género opuesto.

También se propone una actividad creativa para que quienes participan puedan plasmar en un papel grande los prejuicios con los que crecieron a lo largo de sus vidas frente al género y de qué manera incluirán a partir de ese momento la equidad de género en su cotidianidad. Adicionalmente, se espera vincular las estrategias que el Centro de Bienestar ha creado previamente para contribuir al reconocimiento y sensibilización frente al tema de violencias de género (Ejemplo: La Calle del Terror, VioLab. El Tendedero). De esta forma se integran diversos mecanismos que brindan mayor reconocimiento del tema.

Educativo Posterior a la contribución para el reconocimiento y reflexión

1. Presentar formalmente la propuesta ante autoridades de la institución para
-

del tema, es pertinente realizar capacitaciones y talleres para enseñarle a profesores, profesoras, colaboradores y colaboradoras cómo hacer uso del lenguaje inclusivo en términos orales, escritos y también desde el uso de imágenes diversas. Se pretende que con estas actividades se genere un cambio de actitud por parte del público interno de la universidad, dando un cierre apropiado a la estrategia.

- incluir en la agenda universitaria, ciertas capacitaciones y talleres dictados por expertos en temas de género y lenguaje inclusivo.
2. En la capacitación, se explicarán a profesoras, profesores, colaboradores y colaboradoras, los diferentes lineamientos para comunicarse de manera inclusiva. Por ejemplo, se explicará el uso correcto de los genéricos, los pronombres, los desdoblamientos y qué se debe tener en cuenta a la hora de escoger imágenes para que estas sean inclusivas. Esta propuesta podrá articularse con el Centro de Escritura y con la Oficina de Investigaciones
 3. En los talleres para profesores, se les pedirá que redacten un correo, hagan diapositivas para una clase y hagan una simulación de clase y que en todas las situaciones tengan en cuenta la comunicación con perspectiva de género.
En los talleres para colaboradores de la oficina de comunicaciones, oficina de investigación y secretarías de facultad, se les pedirá que redacten un correo, escriban comunicados y seleccionen fotografías, teniendo en cuenta la comunicación con perspectiva de género.
Este ejercicio les permitirá poner en práctica lo aprendido en la capacitación, simulando situaciones reales.
-

7.3 Resultados de la validación

Dando paso a la fase de validación de la estrategia, se escogieron a tres personas, un profesor, una profesora y un colaborador de la oficina de comunicaciones, que participaron en las entrevistas de diagnóstico y que también son profesionales en Comunicación, con el fin de que dieran su opinión frente al trabajo y dieron sus respectivas retroalimentaciones. Para esto, se realizó una reunión con cada uno de ellos en el que se les recordó el tema del trabajo y el público objetivo, se les mostró cada una de las piezas y se les explicó la razón detrás del contenido y diseño de cada una. Finalmente, se les hizo una pregunta para cada pieza y tres preguntas generales.

La primera pieza gráfica, “Sexo vs. género”, tuvo una buena aceptación por parte de los entrevistados y la entrevistada y respondieron que sí consideran clara la diferencia entre ambos conceptos.

La pieza con la ilustración si, me parece que el concepto es bueno. (Manuela, FHCS).

Si, cumple su función. Si el objetivo es informar, está muy bien. (Fernando, O. COM).

Si, está bastante clara. (Felipe, FHCS).

Respecto a la segunda pieza gráfica, “Reflexión frente al lenguaje inclusivo”, los y la participante también hicieron comentarios positivos y respondieron que sí consideran pertinente el mensaje que deja la historieta frente al tema.

Si, esa historieta está chévere, me gustó bastante. (Manuela, FHCS).

Yo creo que sí. Cumple el objetivo. Al final lo que busca es generar esa posibilidad de interiorizar estos temas de género. (Fernando, O. COM).

Si, esta pieza nos recuerda que el lenguaje inclusivo es necesario incorporarlo, y que puede ser a libre demanda si alguien no se siente identificado. (Felipe, FHCS).

En cuanto a la tercera pieza gráfica, “Espacio seguro, inclusivo, equitativo”, los entrevistados y la entrevistada especificaron que la pieza puede impactar el conocimiento y llevar a la reflexión, aunque no es suficiente con esta para generar un cambio de actitud.

No solo con ubicarla, con la reflexión que se despierte a su alrededor también. Uno puede pegar incluso una foto de Hitler en un salón y si nadie la pone cuidado, no pasa nada. Si esa pieza está en un lugar estratégico, por ejemplo, no al lado del crucifijo de cada salón, y si sirve para que alguien la vea, conecte y genere alguna conversación al respecto, si. Ahora, eso se sale de las manos de ustedes. Creo que como intento por despertar esa conciencia y esa discusión, si. (Manuela, FHCS).

Creo que sí puede cumplir esa función, más por parte de los estudiantes que por los profesores. (Fernando, O. COM).

Yo creo que le recuerda a uno una actitud distinta frente a algo. (...) Esta pieza intenta dar cuenta de un conocimiento y es que el lenguaje inclusivo trabaja la idea de ser equitativo con las maneras de identificarse que tienen las distintas personas. Eso es bueno y ustedes lo están dando a conocer. No creo que la pieza sea suficiente para cambiar una actitud, pero sí es importante para ahondar en un conocimiento. (Felipe, FHCS).

El video, “Experimento con estudiantes sobre equidad de género”, siendo este la última pieza validada, tuvo excelentes comentarios por parte de los y la experta, quienes afirmaron que el video sí contribuye al reconocimiento y sensibilización frente al género y el lenguaje inclusivo. Además, hicieron algunas recomendaciones en cuanto a la difusión del video.

Si, el video está chévere. El experimento fue muy enriquecedor. (...) Contribuye bastante a revelar esas fallas que hay, no solo estructurales, pero lo que les comentaba en la entrevista que realmente la universidad no es tan incluyente, no promueve mucho la equidad. Entonces este experimento es una afirmación de eso. (...) El video pueden hacerlo por cápsulas. Pueden sacar

una cápsula de un tema o de una de las preguntas y que sirvan como cápsulas. Esa es otra forma de presentarlo porque un video de 7 minutos es largo. (Fernando, O. COM).

Yo creo que sí. Me gustó el video, abre preguntas, genera reflexión. El video cumple como pieza de difusión para generar espacios de comunicación e intercambio de opiniones. La idea es que lo muestren, pero después generen un espacio de discusión y debate. (Felipe, FHCS).

Cada semestre, justo antes de iniciar el semestre, los directores de departamento hacen una reunión con todos los profesores del departamento para hablar de temas del semestre. Esa reunión es casi obligatoria y todos los profesores se reúnen. Se me ocurre que hablen para que puedan poner el video ahí. Que al menos las personas que vayan vean este video, aseguran mucho más que enviándolo por correo. (Manuela, FHCS).

En términos de línea gráfica y colores de todas las piezas, los entrevistados y la entrevistada afirmaron que consideran adecuadas las elecciones, aunque tuvieron diversas opiniones relacionadas con sus gustos personales. Por ejemplo, uno de ellos expresó que no utilizaría colores tan sólidos y preferiría una variación de difuminados. Además, otra persona sugirió justificar en el documento las razones detrás de la gama de colores.

Por último, los y la participante afirmaron que en términos generales se desarrolló un buen trabajo y enfatizaron en la pertinencia y el impacto positivo que hará en la universidad cuando la estrategia sea ejecutada.

Creo que las piezas permiten abrir agenda, generar expectativa y empezar a ganar otros espacios para otras maneras de afrontar este tema. (...) Me parece que este trabajo contribuye a posicionar el tema. Ustedes están abriendo esa agenda de trabajo y es responsabilidad de futuras generaciones que lo retomen para seguir afrontando nuevos públicos. (Felipe, FHCS).

Yo pienso que la estrategia está bien. El video está chévere, es revelador. Las piezas están bien, el mensaje está bien y es claro. (...) Como la Javeriana está trabajando en una estrategia de Red Voces Javerianas, sería bueno que se pudiera unir esto al protocolo, que sea un brazo de los tantos temas que toca el protocolo. (Fernando, O. COM).

Creo que la estrategia tiene un buen concepto, una buena semilla y está bien desarrollada. (...) Esa pregunta del video que si las opiniones de uno se toman más en cuenta que las del otro fue increíble porque uno como profesora no lo asimilaría, pero ya cuando lo ves ahí, propicia la reflexión y uno se pregunta si uno es así. Entonces la universidad es un espacio libre, seguro,

equitativo y eso debe llevar a que parte de ese reconocimiento se haga a través del lenguaje inclusivo. (Manuela, FHCS).

8. Discusión y conclusiones

Al identificar que la inequidad de género ha sido reconocida en diferentes partes de América Latina y Europa, como se pudo evidenciar en los antecedentes presentados, se distingue que algunas universidades han tomado la iniciativa en la investigación y creación de estrategias para la resolución de esta problemática. Partiendo de esto, surgió este trabajo el cual consiste en el diseño de una estrategia de comunicación para contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género, dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Para el desarrollo de este, se realizó un diagnóstico con el fin de conocer las opiniones y posturas frente al género y el lenguaje inclusivo de los profesores y profesoras de distintas facultades y de colaboradoras y colaboradores de la oficina de comunicaciones e investigaciones.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos teniendo en cuenta los objetivos específicos del proyecto. En primer lugar, identificar los conocimientos y actitudes del público interno sobre el uso del lenguaje con perspectiva de género divulgada a través de los medios institucionales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Seguidamente, diseñar una estrategia de comunicación para contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Por último, validar la estrategia de comunicación para la contribuir al reconocimiento del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

Para dar inicio al diagnóstico que da respuesta al objetivo uno, se tuvo en cuenta que al igual que en la investigación de Lozano et al. (2016), presentada en los antecedentes de investigación, era importante conocer las percepciones de las y los docentes en la universidad. A

partir de esto se creó una entrevista al igual que la investigación realizada por Álvarez et al. (2020) en la universidad de Guayaquil, donde llevaron a cabo entrevistas para conocer las perspectivas frente a la equidad de género. Sin embargo, la entrevista realizada para esta estrategia de comunicación fue cualitativa y semiestructurada, con el propósito de identificar los conocimientos de profesores y profesoras frente al tema género y sus posturas u opiniones frente al lenguaje inclusivo, utilizando como guías ciertas preguntas, pero permitiendo cierta flexibilidad en la estructura. Además, es importante mencionar que, en este caso, también fueron entrevistados colaboradores y colaboradoras del área de comunicaciones e investigaciones de la Javeriana Cali.

En este primer momento de diagnóstico, se reconoció que muchas de las actitudes frente al lenguaje inclusivo son poco favorables y esto se relaciona a su vez con el desconocimiento que presenta la muestra frente a temas de género. La mayoría de las personas mostraban una confusión entre el sexo y el género, omitiendo que el género está relacionado con construcciones sociales y culturales, como Judith Butler o Carmen Ramos explican en sus textos mencionados en el enfoque teórico.

Posterior a lo mencionado, para cumplir con el segundo objetivo específico, se reconoce que antes de diseñar una estrategia que busque la promoción y crear un manual en donde se explique el uso correcto del lenguaje inclusivo, se considera pertinente que las personas puedan reconocer y aprender sobre las bases que llevan al lenguaje con perspectiva de género. Esto teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y debido a que las personas al reconocer y comprender el tema tendrán una actitud más favorable.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se tuvieron en cuenta elementos, no solo de las investigaciones sino de los manuales consultados en los antecedentes. Por ejemplo, se rescató la importancia de definir las bases conceptuales, como se ve reflejado en el manual realizado por la Universidad Cooperativa de Colombia (2019), el cual contiene un glosario en el que se explican términos base como ‘comunicación no sexista’ y ‘perspectiva de género’. También se recata en varios de los manuales consultados, la importancia del uso de imágenes inclusivas y diversas como forma de comunicarse con perspectiva de género. Esto también fue mencionado por varios de los entrevistados y las entrevistadas durante el diagnóstico. Por esta razón, se tomó la decisión de llevar a cabo piezas que permitan contribuir al reconocimiento del lenguaje inclusivo y en el caso del video, se le pidió específicamente a los y las participantes que mencionaran tres adjetivos para describir a las personas que salen en la publicidad, con el fin de generar una reflexión frente al tema.

En la línea de la estrategia se pensó como muestra ideal a los profesores, profesoras, colaboradores y colaboradoras porque es a través de ellos que la mayoría de mensajes en la universidad son transmitidos. De igual forma, se mantienen los objetivos para que sean adaptables y rentables a corto y largo plazo como lo menciona (Garrido, 2001), se tienen en cuenta los planteamientos que estructuran una estrategia de comunicación, pero sobre todo pensando en el reconocimiento sobre género y el lenguaje inclusivo.

Para dar por finalizada la estrategia, se tienen en cuenta las validaciones de tres personas quienes también participaron en las entrevistas de diagnóstico. Este proceso es parte fundamental de lo que consolida la parte final de las estrategias y aunque no será ejecutada antes del tiempo de entrega, se plantea una estructura que completa la estrategia para que pueda ser validada nuevamente a futuro, además se reconoce el planteamiento de Gumucio (2010) donde menciona

que la comunicación para el cambio social va más allá de solo la teoría por lo que esta es solo la parte inicial de todo un proceso que se debe llevar a cabo.

A partir del proceso realizado se puede concluir que, en primer lugar, al igual que se encontró en los antecedentes, es evidente que las personas desconocen no solo las bases conceptuales sobre la equidad de género, sino también cómo aplicarlo al lenguaje. Asimismo, a partir del diagnóstico, se reconoce la importancia de que se reconozca y crear conciencia frente al tema ya que, debido a la desinformación que existe frente a este, las personas no solo han tomado posturas poco favorables al respecto, sino que en algunos casos también se niegan a ponerlo en práctica. Finalmente, es fundamental mencionar que este trabajo es solo la fase inicial de una gran estrategia en la que primeramente se busca contribuir al reconocimiento y promover la sensibilización frente al tema del género y del lenguaje inclusivo, pero que a futuro pretende cambiar actitudes sobre el lenguaje inclusivo y promover este en los diferentes públicos. Esto con el deseo de que no solo las personas que hacen parte de la comunidad Javeriana sean más inclusivas, sino que transmitan esto al resto del mundo y este también sea uno más inclusivo.

Una recomendación a partir de esta propuesta que podría fortalecer acciones futuras de la universidad es crear una estrategia que también se enfoque en contribuir al reconocimiento y promover el lenguaje inclusivo, pero entre los estudiantes de la universidad Javeriana Cali. Para esto, se sugiere enfocar la fase informativa en las redes sociales de la universidad, utilizando los diferentes formatos que estas ofrecen para lograr mayor cobertura y atención. Asimismo, se recomienda dedicar una sesión de la clase de Comunicación Oral y Escrita y en la futura Cátedra de Sexualidad, para explicar la importancia del lenguaje inclusivo y cómo se puede aplicar este en la cotidianidad.

Por último, a partir de los resultados encontrados, se sugiere implementar esta estrategia de forma transversal en diferentes escenarios de la universidad, especialmente desde el liderazgo que ejerce el Centro de Bienestar en articulación con los semilleros de investigación y la Vicerrectoría de Medio Universitario, con el fin de que Pontificia Universidad Javeriana Cali sea ejemplo y promotora de la equidad de género.

Referencias

Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*.

http://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/trabajo_decente_equidad_genero_alla.pdf#page=26

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158

Álvarez, J.F., Trigueros, R., Salinas, S., Aguilar, J.M., y Soria, N.L., Alonso, I.D. (2020).

Equidad-Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil. Psychology, Society & Education, 12(2), 61-80.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7494026>

Autoridades de la Universidad Nacional de Mar del Plata. (2020). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo. Universidad Nacional de Mar del Plata Argentina.

<https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/127/GUIA%20Lenguaje%20Inclusivo%20en%20la%20UNMDP.pdf>

Arellano, E. (2008). La Estrategia De Comunicación Orientada Al Desarrollo De La Cultura Organizacional. *Razón y Palabra*, 13 (2), 1-15

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520741037>

Ayala, C., Guerrero, M. y Medina, A. (2005). *Guía para uso igualitario del lenguaje*

administrativo. https://www.dipucadiz.es/export/sites/default/igualdad/.galerias-ficheros/recursos/Gua_para_un_uso_igualitario_del_lenguaje_administrativo.pdf

Baeza, A. y Lamadrid, S. (2018). ¿Igualdad en la academia? *Barreras de género e iniciativas en una universidad pública. Pensamiento Educativo*, 56(1), 1-

17. https://www.researchgate.net/publication/333493377_Igualdad_en_la_academia_Barr

[eras de genero e iniciativas en una universidad publica 2013-2018](#)

Benschop, Y & Brouns, M. (2009). The Trouble with the Glass Ceiling Critical reflections on a famous concept. En Cox, LeTrent, Voronov y Weir (Ed.), *Critical Management Studies at Work* (pp. 259-270) Edward Elgar Publishing.

Bonilla, A. (2019). *Lenguaje inclusivo de género* [Tesis de pregrado, Universidad de la República]. Archivo digital.

https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/24507/1/TTS_BonillaAlexandra.pdf

Bonilla, E. y Rodríguez, P (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Editorial Norma.

<https://books.google.com.co/books?id=REOIWoQuAL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Bonilla-Neira, L., Gómez-Meneses, C., y Godoy-Pinilla, J.C. (2019). *Investigaciones y estrategias comunicativas frente a la violencia contra las mujeres en ambitos universitarios. Informes Psicológicos*, 19(1), 141-162.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044218>

Butler, J. (2007a). *Deshacer el género*. (P. Soley-Beltran, Trad.). Paidós. (Trabajo original publicado en 2004). <https://bit.ly/3mD8Cxl>

Butler, J. (2007b). *El género en disputa*. (M.A. Muñoz, Trad.). Paidós. (Trabajo original publicado en 1990).

https://www.lauragonzalez.com/TC/El_genero_en_disputa_Buttler.pdf

Carrillo, M. V. (2014). La comunicación estratégica y sus profesionales. *Revista Mediterránea de Comunicación*, 5(2), 22-46. <https://doi.org/10.14198/MEDCOM2014.5.2.04>

Centro de Inteligencia Económica y Competitividad. (CIEC, 2021). *Desigualdades de las mujeres en el mercado laboral de Cali: profundización de las brechas a causa del covid-*

19. <https://www.cali.gov.co/desarrolloeconomico/publicaciones/153528/CIEC/>

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento

(CIPPEC,2019). *El Género del Trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires, Argentina.

Decreto 4463 de 2011 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008. 25 de noviembre de 2011. D.O. No. 48264.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE,2020). *Mujeres y hombres:*

brechas de género en Colombia.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Defensoría del Pueblo de Colombia. (2020). *Re-flexionar palabras: Cartilla sobre lenguaje*

incluyente y no discriminatorio. <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Cartilla-lenguaje-incluyente-no-discriminatorio.pdf>

García-Maroto, P., Salto-Weis, I., Jiménez, Y. y Novella, I. (s.f.). *Manual de lenguaje no sexista en la universidad* UPM.

https://www.etsit.upm.es/fileadmin/documentos/igualdad/Guia_lenguaje_no_sexista.Unidad_de_igualdad_UPM.pdf

Garrido, Francisco. (2017). Comunicación estratégica . *F.J. Garrido M*, 63, 1-20.

<https://www.researchgate.net/publication/31735796> Comunicacion estrategica FJ Garri

[do M](#)

Gómez, V.R., Tojár, J.C. y Mena, E. (2021). Análisis de la percepción del lenguaje con perspectiva de género en alumnado universitario. *Prisma social*, (32), 376-420.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7742155>

Guerrero, S. (2012). *Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Jaén*.

https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/Guia_lenguaje_no_sexista.pdf

Guichard, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*.

<http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2382>

Hasan, V.F. y Gil, A.S. (2016). La comunicación con enfoque de género, herramienta teórica y acción política. Medios, agenda feminista y prácticas comunicacionales. El caso de Argentina. *La Ventana. Revista de estudios de género*, 5(43), 246-280.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362016000100246&script=sci_abstract

Hernández, D. E., Ballesteros, C.A. y Martín, V. (2019). La comunidad universitaria, frente a la igualdad de género: un estudio cuantitativo. *Revista Latina de Comunicación Social*, (74),

1781-1800. <https://www.aacademica.org/carlos.a.ballesteros.herencia/3.pdf>

INMUJERES (2018). *Manual de comunicación no sexista hacia un lenguaje incluyente*.

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Jiménez, M.L., Román, M. y Traverso, J. (2011). Lenguaje no sexista y barreras a su utilización.

Revista de Investigación en Educación, 2 (9), 174- 183.

- <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/68433/Dialnet-LenguajeNoSexistaYBarrerasASuUtilizacionUnEstudioE-4731542.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kalinowski, S., Gasparri, J., Pérez, S.I. y Moragas, F. (2020). *Apuntes sobre lenguaje no sexista e inclusivo*. Editorial de la Universidad Nacional de Rosario.
- Lamas, M. (2000a). *Género: los conflictos y desafíos del nuevo paradigma*. Fundación Heinrich Boll. <http://www.generoy sociedad.com/geso/wp-content/uploads/2016/12/Democracia-de-Genero-Propuesta.pdf>
- Lamas, M. (2000b). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7 (18). <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Ley 1257 de 2008. (2008, 4 de diciembre). Congreso de la República. Artículo 11. <https://www.rednacionaldemujeres.org/phocadownloadpap/ley%201257%20de%202008.pdf>
- López, I., Viana, M.I. y Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 19 (2), 349-361. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/211531/193751>
- Lozano, I., Iglesias, M.J. y Martínez, M.A. (2016). Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados. *La manzana de la discordia*, 11 (1), 41-54. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54623/1/2016_Lozano_etal_La-manzana-de-la-discordia.pdf
- Martinez, P. y Marinez, C. (2018). Análisis de las Políticas de Equidad de Género en Empresas Colombianas y el Bienestar Laboral de sus Colaboradores. [Tesis Doctoral, Universidad

Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/3678/1/2018_analisis_politicas_eq
uidad.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/3678/1/2018_analisis_politicas_eq
uidad.pdf)

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Equidad laboral con enfoque de género*.

[https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-
y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero](https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-
y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero)

Naciones Unidas. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe, Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago de Chile, Chile.

[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en
america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en
america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf)

Navarrete, K., García Huidobro, R. y Valvasori, M. (2019). *Guía práctica sobre el uso de lenguaje inclusivo para la Universidad de Los Lagos*.

[https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/06/guia-uso-lenguaje-no-
sexista.pdf](https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/06/guia-uso-lenguaje-no-
sexista.pdf)

Núñez, J.A., Núñez, F. y Gómez, A. (2021). Actitud y uso del lenguaje no sexista en la formación inicial del docente. *Profesorado*, 25 (1), 46-65.

[https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/68198/13807-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-60558-2-10-
20210329.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/68198/13807-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-60558-2-10-
20210329.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ochoa, P.G. (2015). *Coeducación: uso del lenguaje sexista en el ámbito universitario* [Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]. RIULL. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/1695>

ONU Mujeres. (2018). *Hacer las promesas realidad. La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. <https://divem.accem.es/wp-content/uploads/2016/06/SDG-report-Gender-equality-in-the-2030-Agenda-for-Sustainable-Development-2018-es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO-IESALC]. (2020, 7 de marzo). *Where are the women university rectors in Latin America? UNESCO-IESALC data reveals that only 18% of the region`s universities have women as rectors*. <https://bit.ly/3xkHqrZ>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf

Pérez, R. A. (2001). *Estrategias de comunicación*. Ariel Comunicación.
https://www.academia.edu/download/35326056/hologramatica2-V1_pp131-160.pdf

Pesce, A. y Etchezahar E. (2019). *Actitudes y uso del lenguaje inclusivo según el género y la edad* [Tesis de pregrado, Universidad de Buenos Aires]. Archivo digital.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/110111>

Pontificia Universidad Javeriana Cali. (s.f.). *Ser ies libres de discriminación y violencia de género*. Documento interno de trabajo.

Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2015). *Política de comunicación*.
https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/a098.15.pdf

Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2018). *Protocolo para la prevención, atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de casos de violencias y discriminación.*

https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2021-01/protocolo_violencias_y_discriminacion.pdf

Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2019). *Javeriana Cali en cifras.*

https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/javeriana_en_cifras_2019.pdf

Pontificia Universidad Javeriana Cali (2020). *Informe de gestión.*

https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2021-04/Informe_de_Gestion_2020_PUJ_Cali_Consejo_de_Regentes.pdf

Pontificia Universidad Javeriana Cali (2021). *Reglamento Orgánico Seccional Cali 2021.*

https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/reglamento_organico_javeriana_cali_2021.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (UNDP, 2018). *ODS en Colombia: Los retos para el 2030.* <https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/ods/ods-en-colombia--los-retos-para-2030.html>

Quesada, M., Paz, M., Muñoz, C., Sánchez-Apellániz, M.J., Jiménez, M.L., Román, M., Morilla, E., Gil, J., Traverso, J., Gil, R., Sánchez-Apellániz, M. (2009). *Manual de agentes de igualdad.* <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/68478/Dialnet-ManualDeAgentesDeIgualdad-514124.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramos, C. (1997). Concepto de género y su utilidad para el análisis histórico. *La Aljaba, segunda época*, 2, 13-32.
<http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v02a02ramos.pdf>
- Ramos, C. (2011). La perspectiva de género en la versión norteamericana de la historia de las mujeres en América Latina. *Anuario de hojas de Warmi*, (16), 1-28.
<http://institucional.us.es/revistas/warmi/16/8.pdf>
- Rodríguez, C., Obregón, R., y Jair Vega, M. (2002). Estrategias de comunicación para el cambio social. <https://doi.org/10.13140/2.1.4597.5368>
- Ruay, R., Perines, H. y Espinoza, L. (2020). Tensiones de un lenguaje inclusivo en la educación superior en la educación preescolar. *Revista de Educación & Pensamiento*, (27).
<http://educacionypensamiento.colegiohispano.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/17>
- Salinas, C. (2018). Equidad de géneros como unidad de aprendizaje en la universidad. *Alteridad*, 13(2), 180-191.
https://www.researchgate.net/publication/326001904_Equidad_de_generos_como_unidad_de_aprendizaje_en_la_universidad
- Scott, J.W. (1986). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. American Historical Review. <https://www.bivipas.unal.edu.co/handle/10720/646>
- Seguí, E.V., Robledo, L. y del Barco, J. (2019). *Algunas recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente en discursos académicos y administrativos de la UNC*.

<https://artilugiorevista.artes.unc.edu.ar/files/Recomendaciones-UNC-para-el-uso-del-lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio.pdf>

Tonon, G. (2008). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. En Alvarado, S. Botero, P. Lucero, P. Luna, M. Fabris, F. Ospina, H. (Ed.), *Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa* (pp. 47-65).

https://colombofrances.edu.co/wp-content/uploads/2013/07/libro_reflexiones_latinoamericanas_sobre_investigacin_cu.pdf

Universidad Alberto Hurtado. (2021). *Manual de Lenguaje no Sexista*.

https://www.uahurtado.cl/wp-images/uploads/2021/11/manual_lenguaje_no_sexista_final.pdf

Universidad Complutense de Madrid. (s.f). *Guía básica para el uso del Lenguaje no Sexista*.

<https://www.ucm.es/unidaddeigualdad/guias-para-un-uso-del-lenguaje-no-sexista>

Universidad Cooperativa de Colombia. (2019). *Guía de comunicación para la equidad de género*. [https://www.ucc.edu.co/administrativos/equidad/Documents/ucdec-](https://www.ucc.edu.co/administrativos/equidad/Documents/ucdec-0003084360.pdf)

[0003084360.pdf](https://www.ucc.edu.co/administrativos/equidad/Documents/ucdec-0003084360.pdf)

Universidad Nacional de Rosario. (2021). *Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en el área administrativa*. <https://bit.ly/3xkARFW>

Valencia, V. H. (2017). Las estrategias IEC como modelo de comunicación para el desarrollo en la socialización de políticas y programas ambientales. *Nexus*, (2), 90-103.

<https://nexus.univalle.edu.co/index.php/nexus/article/view/4771/6925>

Wounsch, K. (2020). *¿Ya están contentes? Una investigación de las actitudes entre alumnos de escuela secundaria y universidad hacia el lenguaje inclusivo* [Tesis de pregrado, Universidad de Dalarna]. Archivo digital. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1387412/FULLTEXT01.pdf>

Anexos

Anexo A: Guía de preguntas para entrevista de diagnóstico.

Categorías	Subcategorías	Preguntas
Conocimientos sobre género	Género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para ti, ¿qué es género? 2. ¿Qué es para ti el lenguaje sexista? 3. ¿De qué manera consideras que el tema de género se ve reflejado en tus funciones laborales y relaciones laborales? 4. ¿Cómo en su trayectoria académica o laboral se incluye la perspectiva de género? ¿Recuerdas que hayan abordado el tema en alguna clase o capacitación del trabajo? ¿Nos puedes dar ejemplos? 5. ¿Cómo incorporas en tus acciones el tema de equidad de género? ¿Cómo tienes en cuenta el género en tu vida cotidiana?
	Importancia de género en las comunicaciones	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Consideras que la comunidad Javeriana Cali tiene en cuenta el lenguaje con perspectiva de género en sus medios de comunicación? ¿Nos puedes dar algún ejemplo por lo cual consideras que se tiene o no en cuenta el tema? Si crees que no, ¿por qué crees que eso pasa? 7. ¿Qué tipo de estrategias consideras importante para incluir la perspectiva de género en el lenguaje? ¿Qué harías o cambiarías de la universidad para mejorar en cuanto a lenguaje inclusivo?
Actitudes sobre género	Actitudes favorables Actitudes desfavorables	<ol style="list-style-type: none"> 8. ¿Qué postura tienes frente a la idea que el lenguaje se transforme en torno a la perspectiva de género? Por ejemplo, ¿estás de acuerdo con el uso del @? ¿Estás de acuerdo con que se mencione el género

		femenino y masculino en la misma oración, por ejemplo “buenos días a todos y todas”?
		Para mujeres: ¿cómo te sientes cuando los mensajes y discursos que te competen, están escritos en masculino?
		<p>9. ¿Qué piensas al escuchar las siguientes frases?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para poder alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres es necesario que el lenguaje refleje esa igualdad - Reconociendo que las sociedades se integran por hombres y mujeres, no es incorrecto ni redundante nombrar en femenino ni masculino - Lo que no se nombra no existe. Nombrar es visibilizar, conocer y reconocer.
		<p>10. ¿Qué piensas de las siguientes imágenes? ¿Cómo lo redactarías tu?</p> <p>11. ¿Alguna vez has vivenciado actos de machismo en la universidad?</p>
Prácticas comunicativas con perspectiva de género		12. Cuando elaboras una pieza de comunicación, ¿cómo construyes el mensaje? ¿Tienes en cuenta el género femenino? Cuéntame un ejemplo de esto
		13. Cuando estás en una reunión de equipo de trabajo o redactas un correo y te diriges a los demás, ¿cómo construyes el mensaje? ¿Tienes en cuenta el lenguaje inclusivo?

Anexo B: Imágen 1 - Entrevista de diagnóstico

PLAYFÚTBOL

Jueves 28 de Julio de 2016 INFOBAE AMÉRICA TELESHOW TKM

INTERNACIONAL

Messi, Higuain y una mujer, candidatos al mejor gol del año en Europa

La UEFA, como suele hacer a esta altura del año, dio a conocer los nominados al mejor tanto de la temporada. Dentro de los 10 preseleccionados, se destacan las presencias de dos argentinos y tres perilitas

27 de julio de 2016



Lionel Messi y Gonzalo Higuain, entre los candidatos a mejor gol de Europa



3 Video: la amenaza que sufrió Sergio Goycochea en la vía pública

4 Qué dijo Simeone sobre ser técnico part-time en la Selección

Fuente: Medium. (2016, 31 de

julio). La difícil relación de la prensa con la mujer: dos casos prácticos. https://medium.com/@MariaNavarro_C/la-dif%C3%ADcil-relaci%C3%B3n-de-la-prensa-con-la-mujer-dos-casos-pr%C3%A1cticos-109404e9e92

Anexo C: Imágen 2 - Entrevista de diagnóstico



Fuente: Opinión. (2015, 22 de junio). *Nosotras las niñas y los niños*. <https://www.opinion.com.bo/articulo/cobocitos/nosotras-las-ni-ntilde-as-y-ni-ntilde-os/20150622193900669884.html>

Anexo D: Imágen 3 - Entrevista de diagnóstico

Claudia Sheinbaum ✓
@Claudiashein



Asistí a la toma de protesta de [@EvelynSalgadoP](#) primera gobernadora de Guerrero. Por cierto, no hay nada más machista que referirse a una mujer como la hija de, la esposa de, etc; como si las mujeres fuéramos pertenencia de alguien. Felicidades a Evelyn por su triunfo y capacidad



1:36 PM · Oct 15, 2021 · Twitter for iPhone

Fuente: Claudia Sheinbaum

[@claudiashein]. (2021, 15 de octubre). *Asistí a la toma de protesta de @EvelynSalgadoP primera gobernadora de Guerrero [Tweet]*. Twitter. <https://twitter.com/Claudiashein/status/1449081859107954694>

Anexo E: Consentimiento informado (entrevistas)



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante,

Daniela Castaño y Sofía Plata, estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali se encuentran realizando su trabajo de grado titulado “Diseño de una estrategia de comunicación para la promoción del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali en el año 2022”. Para esto, es fundamental conocer las opiniones de los miembros de la universidad frente al género y el lenguaje. Se espera que los resultados obtenidos orienten a las estudiantes para el diseño de la estrategia de comunicación mencionada.

La información requerida se obtendrá por medio de una entrevista de forma individual. La información recolectada es **CONFIDENCIAL**, por lo cual no se usará su nombre. **NO** se reportarán datos individuales a ninguna otra persona. La información se usará sólo con fines académicos e investigativos. La decisión de participar en el estudio es **PERSONAL**, y podrá decidir retirarse en cualquier momento, así como realizar preguntas o comunicarnos si tiene dudas al respecto. La participación no presenta riesgo alguno ni beneficios económicos para usted o nosotros.

- La decisión de participar en la investigación es completamente **PERSONAL, LIBRE Y VOLUNTARIA**.
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente **CONFIDENCIALES**.
- **NO** recibirá ningún beneficio económico por la participación.
- **NO** tendrá que hacer un gasto económico durante la participación.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación puede firmar el siguiente Consentimiento Informado.

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades, manifiesto mi aceptación a la participación en la investigación. En tal sentido, la firma del Consentimiento Informado implica autorización para la realización de una entrevista a mi persona.

Yo, _____, identificado(a) con CC _____ declaro que he sido informado(a) del objetivo del presente estudio a realizar por las estudiantes Daniela Castaño

y Sofía Plata. Y obrando en forma **AUTÓNOMA Y CONSCIENTE, ACEPTO** la participación en esta entrevista.

Firma del entrevistado(a)

Nombre:

CC:

Teléfono

Investigadoras
Daniela Castaño
Sofía Plata

Directora de trabajo de grado
Linda Orcasita Pineda
Docente Investigadora
Pontificia Universidad Javeriana Cali

Anexo F: Consentimiento informado (video)



CONSENTIMIENTO INFORMADO AUTORIZACIÓN DE VIDEOGRABACIÓN

Estimado(a) acudiente,

Daniela Castaño y Sofía Plata, estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana Cali se encuentran realizando su trabajo de grado titulado “Diseño de una estrategia de comunicación para la promoción del lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali en el año 2022”. Para esto, es fundamental conocer las opiniones de los miembros de la universidad frente al género y el lenguaje, a su vez en este caso se busca reconocer las experiencias de diferentes estudiantes de la universidad teniendo en cuenta su género, con el motivo de aportar al objetivo 1 y 2 respectivamente:

1. Identificar los conocimientos y actitudes del público interno sobre el uso del lenguaje con perspectiva de género divulgada a través de los medios institucionales de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
2. Diseñar una estrategia de comunicación para promover el lenguaje con perspectiva de género dirigida al público interno de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali.

A partir de lo mencionado anteriormente se reconoce que el uso de las imágenes grabadas da respuesta como parte de la estrategia de comunicación, por lo que se deja constancia del uso de datos personales únicamente con un propósito académico en la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

La información requerida se obtendrá por medio de una entrevista video grabada. La información recolectada es DE USO INSTITUCIONAL, por lo cual no se usará su nombre. NO se reportarán datos individuales a ninguna otra persona. La información se usará solo con fines académicos e investigativos. La decisión de participar en el estudio es PERSONAL, y podrá realizar preguntas o comunicarnos si

tiene dudas al respecto. La participación no presenta riesgo alguno ni beneficios económicos para usted o nosotros.

- La decisión de participar en la investigación es completamente PERSONAL, LIBRE Y VOLUNTARIA.
- Sus datos personales y la información obtenida son completamente CONFIDENCIALES.
- NO recibirá ningún beneficio económico por la participación.
- NO tendrá que hacer un gasto económico durante la participación.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación puede firmar el siguiente Consentimiento Informado.

Una vez leída y comprendida la información anterior en pleno uso de mis capacidades, manifiesto mi aceptación a la participación en la investigación. En tal sentido, la firma del Consentimiento Informado implica autorización para la realización de una entrevista a mi persona.

Yo, _____, identificado con CC _____ declaro que he sido informado del objetivo del presente estudio a realizar por las estudiantes Daniela Castaño y Sofía Plata. Y obrando en forma AUTÓNOMA Y CONSCIENTE, ACEPTO la participación en esta entrevista.

Firma del entrevistado(a)

Nombre:

CC:

Teléfono

Anexo G: Pieza gráfica - Sexo vs. Género

¿SABÍAS QUE SEXO Y GÉNERO SON DIFERENTES?

SEXO



Lo que nos asignan al nacer

GÉNERO



Como nos enseñan que somos y las relaciones de poder establecidas a partir de atributos sociales

@BOREALIS_ART

IHS
Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali

Estrategia desarrollada por Castaño, Plata y Orcasitas.

Anexo H: Pieza gráfica - Explicación del lenguaje inclusivo

Cuando se habla de profesores y profesoras, se dice profesores.

Cuando se habla de investigadores e investigadoras, se usa el masculino: investigadores.

El lenguaje invisibiliza a las mujeres y los no binarios

Refleja la desigualdad que existe en la sociedad entre los diferentes géneros

¡Es por esto que en la Universidad Javeriana Cali le apostamos a la diversidad humana y el lenguaje inclusivo!

Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali

Imagen desarrollada por Castro, Pina y Decena.

Anexo I: Reflexión frente al lenguaje inclusivo.

¡Buenos días a todas!


Chicas, vamos a empezar con las exposiciones

¿Y por qué mejor no nos referimos a ambos géneros?

Tienes razón, Juan. La próxima vez me referiré a todos y todas. Y si alguien no se siente identificado con el femenino o el masculino, díganmelo.

@BOREALIS_ART

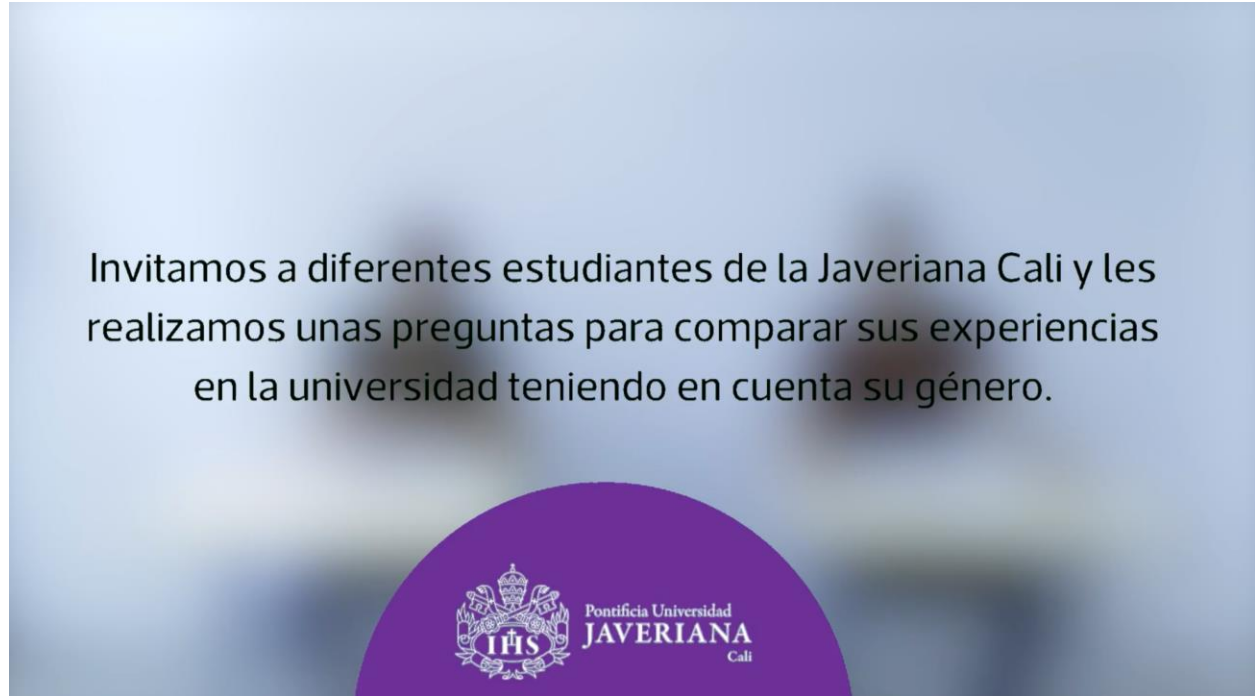
¡En la Javeriana Cali le apostamos al lenguaje inclusivo!


 Pontificia Universidad
JAVERIANA
 Cali

Estrategia desarrollada por Costaino, Plata y Orcoiza.

Anexo J: Espacio seguro, inclusivo, equitativo.



Anexo K: Video experimento sobre equidad de género con estudiantes

<https://bit.ly/3mXEo8y>