



I+G 2022

VIII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2022

23 y 24 de junio de 2022
Universidad de Sevilla

INVESTIGACIÓN Y GÉNERO

Proyectos y Resultados en Estudios de las Mujeres

María Elena García-Mora y Ana María De la Torre-Sierra (Eds.)



Seminario Interdisciplinar
de Estudios de las Mujeres

Universidad de Sevilla
2022

VIII Congreso de Investigación y Género. Reflexiones sobre investigación para avanzar en igualdad.

Universidad de Sevilla, 2022.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

I.S.B.N: 978-84-09-41805-3

USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: EL CASO DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, COLOMBIA

Cote Peña, Claudia Patricia;¹ Cortés Aguilar, Alexandra;² y Romero Mantilla, Carolina³

INTRODUCCIÓN

El principio de la igualdad de género ha propiciado importantes cambios en los derechos de las mujeres y en sus posibilidades de acceder a las diferentes esferas sociales, particularmente, el ingreso a la enseñanza, la participación en ella y el disfrute de un entorno pedagógico que promueve una cultura académica inclusiva, ha favorecido la participación femenina en el desarrollo social, económico y político (Díez, Terrón y Anguita, 2005). De acuerdo con el Consejo Nacional de Educación Superior-CESU (2014), la educación inclusiva puede entenderse como “la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad en una estructura intercultural de los procesos educativos” (p. 95). Por su parte, la cultura académica inclusiva, sugieren Mateus *et al* (2017), “está mediada por el conjunto de creencias y valores con que sus miembros se identifican, los cuales, a su vez, orientan sus acciones” (p. 177).

En este sentido, se asume que la promoción de una cultura inclusiva al interior de las instituciones educativas puede verse reflejada externamente mediante los valores que son compartidos por los miembros de la comunidad universitaria, por lo que la cultura académica inclusiva puede abordarse desde distintas aristas que forman parte de la cotidianidad de los individuos, como lo es el lenguaje inclusivo. El lenguaje como constructo social e histórico es considerado un aspecto fundamental para vivir en sociedad, pero a su vez, es utilizado para establecer socialmente un orden basado en las diferencias entre los sexos, en el cual, por un lado, se puede visibilizar a las mujeres mediante un conjunto de expresiones y, por el otro, invisibilizarlas y perpetuar la histórica dominación. La invisibilización de las mujeres a través del lenguaje produce que no se reconozca su diversidad como sexo y género distinto de los varones y se las siga valorando como menos valiosas. En este sentido, si aceptamos que los lenguajes son construcciones humanas, debemos aceptar que no es posible construir equidad e igualdad si no las incorporamos en el lenguaje.

En este orden de ideas, se plantea entonces necesario realizar una revisión del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito de las instituciones de educación superior. En este trabajo en particular, se analiza el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad Industrial de Santander (Colombia), en el marco del Diagnóstico Situacional de Género realizado entre 2020 y 2021. Mediante la revisión de documentos institucionales, el diseño y aplicación de una encuesta situacional de género, y el trabajo con grupos focales, se pudo conocer en qué medida la Universidad emplea un lenguaje inclusivo en sus documentos oficiales, y cuál es la percepción que tienen los

¹ Universidad Industrial de Santander, ccote@uis.edu.com

² Universidad Industrial de Santander, alexacor@uis.edu.com

³ Universidad Industrial de Santander, carolina2208485@correo.uis.edu.com

integrantes de la comunidad universitaria sobre el uso comentarios sexistas o machistas al interior de la institución.

OBJETIVOS

General

Determinar el uso que hace la Universidad Industrial de Santander (Colombia), del lenguaje inclusivo y no sexista con el ánimo de promover un lenguaje que elimine estereotipos discriminatorios y que aporte a una comunicación con equidad.

Específicos

Analizar el uso del lenguaje inclusivo que hace la Universidad en los Proyectos Educativos de los Programas (PEP), los Manuales de Funciones y el Manual de Comunicación interna y externa de la institución.

Analizar la percepción que tiene la comunidad universitaria sobre el uso de comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos al interior de la institución.

MARCO TEÓRICO

De acuerdo con la Guía de Lenguaje Inclusivo de Género publicada por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes del Gobierno de Chile (2016), “el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres” (p. 4). Por lo anterior, se propone el uso del lenguaje inclusivo como la expresión oral y escrita sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género y sin perturbar estereotipos de género, siendo éste, además, un factor determinante de las actitudes culturales y sociales.

La aplicación del uso del lenguaje inclusivo en el ámbito universitario puede llegar a convertirse en un elemento indispensable en el fomento de la igualdad de género y en la superación de los roles sexuales; dado que es a través de la lengua y de la cultura que se percibe, comprende y reproduce el mundo (Goddard y Patterson, 2005). De la misma manera, el uso del lenguaje influye en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, de ahí la relevancia de emplear un lenguaje inclusivo que deje constancia de la presencia de las mujeres, y que contribuya a formas más igualitarias de concebir el mundo y las relaciones personales y laborales (Acosta, 2008).

Los aspectos lingüísticos de la comunicación en el aula, así como la dinámica y la distribución de los espacios, el tiempo de atención al alumnado, y las expectativas según el género masculino o femenino de estos últimos, han sido objeto de numerosos estudios (Bonal y Tomé, 1997; Freixas y Fuentes-Guerra, 1994; Rebollo y García, 2011; Simón, 2010). En términos generales, estas investigaciones evidencian diferencias significativas según la variable sexo y, por consiguiente, la necesidad de seguir profundizando, por un lado, en un modelo de educación democrática que nos permita superar cualquier fuente de discriminación y, por otro, en la formación inicial y permanente del profesorado para que incluya la perspectiva de género (Ayuste, Rodríguez, Villa, y Valdivieso, 2016).

Sin embargo, autores como Barker y Galasinski (2001), Butler (2004), y Deleuze y Foucault (1977), han planteado que una discusión de este tipo no es solo de carácter lingüístico, sino que se trata ampliamente de un debate que involucra la esfera de lo social, lo sociolingüístico, lo político y lo cultural, y más recientemente se ha situado en el marco de los derechos humanos. De acuerdo con lo planteado por Bejarano (2013), el uso del lenguaje no sexista, como herramienta para construir un mundo más igualitario, muestra la importancia de utilizar adecuadamente el lenguaje, en la medida en que se atiende a la diversidad en cuanto a sexo, género y etnias. Lo anterior, con el fin de adquirir y construir pensamientos y actuaciones más representativas e inclusivas y, por ende, más equitativas. El lenguaje es considerado como un instrumento y una herramienta democrática que fortalece a cada una de las personas involucradas en el hecho educativo y en la sociedad.

Ahora bien, en términos normativos, las mujeres han logrado avances significativos en la defensa de sus derechos y en la búsqueda de la igualdad de oportunidades. Desde hace cuatro décadas, el Estado colombiano firmó y ratificó los compromisos adquiridos en las distintas conferencias internacional y, desde ese entonces, ha tomado medidas para eliminar los estereotipos de género y transformar las prácticas cotidianas androcentristas que asignan roles específicos a las mujeres y que dificultan su representación en los distintos escenarios del ámbito social, académico, cultural y político.

Por ejemplo, en relación con el uso del lenguaje inclusivo, el país cuenta desde 2006 con la Sentencia C-804, por medio de la cual se declara inexecutable el Artículo 33 de la Ley 57 de 1887 en tanto que hace uso de vocablos netamente masculinos para referirse a todos los individuos de la especie humana, siendo esto contradictorio a los valores, principios y derechos constitucionales porque discrimina, excluye e invisibiliza al género femenino. En este sentido, por medio de esta Sentencia se expone que en el país “la palabra persona en su sentido general se aplicará a individuos de la especie humana sin distinción de sexo”.

Finalmente, a nivel institucional, para el año 2018, la Universidad Industrial de Santander por medio del Acuerdo No. 022 del mismo año, aprobó la Política de Equidad de Género, en la que se establecen cinco componentes, de los que destaca el número 4 “Educación y comunicación para la equidad”. Este componente busca establecer procesos de permanente comunicación y sensibilización para la comunidad universitaria, mediante la difusión y la formación en temas relacionados con equidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación, referida a sexo, identidad de género u orientación sexual, además de promover el uso de lenguaje e imágenes que eliminen estereotipos discriminatorios en materiales educativos, libros, publicaciones y documentación elaborada en la Universidad.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico empleado en este estudio es mixto, es decir, combina el enfoque cuantitativo y el cualitativo. La información proviene de las diversas dependencias de la Universidad, así como de instrumentos de recolección de información, tales como encuestas, guías de revisión documental y talleres con grupos focales.

Encuestas

Se diseñaron tres instrumentos tipo encuesta en los que participaron 1.982 estudiantes, 462 docentes y 362 personas en cargos administrativos y de apoyo al funcionamiento de la Universidad. Dada la metodología de levantamiento de datos, se optó por un muestreo por cuotas de tal manera que los sesgos de selección fueran minimizados. En el caso de las encuestas reportadas por los estudiantes se descartaron aquellas encuestas incompletas y observaciones ruidosas. Igualmente, se realizó una validación y pilotaje de las encuestas con expertos externos e internos, así como también con pequeños grupos para estudiantes, docentes y administrativos.

Los datos fueron recolectados durante las tres primeras semanas de Marzo de 2021. La intención de las encuestas fue identificar las percepciones de la comunidad universitaria, reconocer los entornos y prácticas desfavorables, las desigualdades, los hechos de discriminaciones y violencias, entre otros. La invitación a diligenciar la encuesta virtual se realizó a través de correos electrónicos a la comunidad universitaria y publicidad en las redes sociales de la Universidad.

En las Encuestas se preguntó a estudiantes, docentes y trabajadores administrativos si en alguna ocasión habían escuchado alguno de los siguientes comentarios: Qué puede esperar, es una mujer; Los hombres son mejores líderes que las mujeres; Dar preferencias a las mujeres disminuye la calidad académica; Le dieron este premio/estímulo/calificación porque le coquetea al profesor; Las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres; Seguro logró este puesto gracias a su marido; Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo académico; Para que una mujer triunfe, lo más importante es su belleza; A los hombres les corresponde tomar decisiones importantes; Las mujeres son más ordenadas y organizadas que los hombres; Los hombres no deben llorar; El sitio natural de las mujeres es el hogar.

Guías de revisión documental

Para analizar los documentos institucionales, que son insumos para algunos de los indicadores cualitativos, se elaboraron 3 guías de análisis documental que cumplen dicho objetivo. La aplicación de cada guía proporcionó elementos cualitativos para el análisis, junto con dos indicadores: uno cuantitativo correspondiente al porcentaje de planteamientos que se satisfacen y otro cualitativo que otorga un juicio evaluativo de cumplimiento. Las preguntas empleadas para la identificación del

lenguaje inclusivo en los documentos fueron ¿Utiliza el masculino genérico? ¿Utiliza pronombres y determinantes sin marca de género? (evitar el uso de “el, los, aquel o aquellos” seguido del relativo, empleando mejor “quién, quienes, etc.”), ¿Los cargos están formulados con sustantivos de doble género?

Grupos focales

Reconociendo la importancia de la construcción colectiva de conocimiento, fue indispensable convocar a la comunidad universitaria para que desde sus vivencias y perspectivas se lograran identificar las principales problemáticas de género en la Universidad. Esto implicó encuentros con actores estratégicos de la Universidad, representantes de movimientos estudiantiles que trabajan en pro de la equidad y la igualdad de oportunidades, estudiantes, personal docente, administrativo y de apoyo al funcionamiento de la Universidad en las distintas sedes, entre otros.

RESULTADOS

Las discusiones de las organizaciones sociales feministas y de mujeres han permitido que el debate en torno al lenguaje inclusivo haya tomado mayor fuerza y profundidad con el pasar de los años, pues gracias a estas se ha cuestionado una vez más el sentido común de la sociedad (Castillo y Mayo, 2019). En el caso particular del aula de clase, el lenguaje cobra un importante significado pues es a través de él que se lleva a cabo la función comunicativa que facilita y posibilita el proceso de enseñanza-aprendizaje. Pero, además, el lenguaje permite a estudiantes y docentes poner en juego sus propios valores y creencias, y construir a su vez, relaciones de género.

El uso consuetudinario del masculino genérico, no solo no representa con claridad a hombres y mujeres, sino que además oculta a estas últimas. En la cotidianidad a las mujeres se les habla en masculino y ellas deben darse por aludidas y sentirse incluidas. El hecho lingüístico no es neutro, por el contrario, establece una jerarquía que refuerza la invisibilidad de las mujeres y la visibilidad de los hombres, ello genera una exclusión sistemática de las mujeres, a través del uso regular y normativo del masculino como genérico, incluso cuando la mayoría de las personas sean mujeres o cuando en el grupo haya un solo hombre; en palabras de Elena Simón (2010, p. 37), citada por Ayuste et al (2016, p. 129), “las chicas aprenden con lenguaje impropio o no propio un conocimiento alienado de ellas mismas, que las oculta e invisibiliza como sujetos pensantes y creadores”.

En este sentido, se plantea entonces tan necesario realizar una revisión del uso del lenguaje inclusivo y no sexista, especialmente en las instituciones de educación superior. En particular, el uso del lenguaje inclusivo en la universidad es posible analizarlo mediante la revisión de documentos institucionales como lo son los Proyectos Educativos de los Programas (PEP), los Manuales de Funciones y el Manual de Comunicación Interna y Externa de la institución. Sin embargo, también es posible conocer desde la perspectiva de los integrantes de la comunidad académica, es decir,

estudiantes, docentes y personal administrativo y no docente, con qué frecuencia al interior del campus universitario se utilizan frases o comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos.

Ahora bien, en primer lugar, los PEP son documentos que contienen los lineamientos que orientan y rigen el desarrollo de un programa académico, haciendo explícitos los objetivos de aprendizaje, así como su articulación con las asignaturas previstas en el plan (Universidad Nacional de Colombia, 2012). Por su parte, los Manuales de funciones representan uno de los pilares más importantes de las universidades al describir las funciones, objetivos y responsabilidades de los trabajadores en los distintos cargos (UIS, 2019), están compuestos principalmente por la resolución, seguida de un encabezado, los preliminares específicos de cada cargo, el objetivo de dicho cargo, las funciones, las responsabilidades, el perfil requerido para el cargo, y finalmente, los requisitos comunes. Entre tanto, los Manuales de comunicación establecen las directrices y los parámetros que permiten gestionar de forma adecuada el accionar comunicativo de la institución (UIS, 2020) y se componen de un objetivo, una justificación, el alcance que tendrá dicha comunicación, los términos y definiciones, los propósitos de la comunicación en la universidad, las normas y lineamientos generales, y finalmente, la descripción del sistema de comunicaciones.

En lo relacionado a los PEP, mediante una Guía de revisión documental con criterios previamente establecidos, fueron analizados 70 documentos facilitados por la Oficina de la Coordinación de la Calidad Académica, y por algunas Escuelas de la Universidad. En lo que respecta a los manuales, se analizó el Manual de funciones para los cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional; el Manual de funciones para los cargos de Empleados Públicos no Profesionales y Trabajadores Oficiales y, el Manual de comunicación interna y externa. Para el análisis de estos últimos, fue necesario diseñar, y posteriormente aplicar, guías de revisión documental. Dichas guías se elaboraron con base en la composición de cada documento; sin embargo, en todos los documentos se hizo revisión del correcto uso o aplicación del lenguaje inclusivo y no sexista en tanto se presentarán las siguientes características: los cargos deberían estar formulados con sustantivos de doble género, no darse uso del masculino como genérico, utilizar pronombres y determinantes sin marca de género, y finalmente emplear el uso de palabras genéricas.

Como resultado se obtuvo que, en lo que respecta a los PEP, en ningún documento se encontró un uso adecuado y completo del lenguaje inclusivo, el masculino genérico siempre fue predominante en la mayoría de los documentos. En algunos PEP se emplea al principio, pero a medida que se desarrolla el contenido del documento, el uso del lenguaje inclusivo desaparece.

Al analizar el uso del lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista en el Manual de funciones para los cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional se encontró que ni en la resolución, el encabezado o los cargos se hace uso de sustantivos de doble género. Por el contrario, es notorio el uso del masculino como genérico, especialmente en los objetivos del cargo y los requisitos comunes. En algunos apartados de los preliminares del cargo y de las funciones se emplean palabras genéricas como *el estudiantado*, sin embargo, esto ocurre con poca frecuencia y, solamente en las responsabilidades del manual fueron incorporados pronombres y determinantes sin marca de género.

En cuanto al Manual de funciones no profesionales y trabajadores oficiales de la universidad, se evidencia también que hace uso constante del masculino como genérico, no se emplean pronombres ni determinantes sin marca de género, y en ninguna categoría se emplean palabras genéricas a excepción de las responsabilidades y los preliminares del cargo.

Por último, en los Manuales de comunicación interna y externa de la Universidad se obtuvo que, si bien en gran parte de los apartados hacen uso de términos como *el profesorado* o *el estudiantado*, no utilizan el lenguaje inclusivo en su totalidad. En el objetivo, la justificación, los términos y definiciones y los propósitos de la comunicación no fue posible analizar las categorías propuestas en la guía de revisión documental en tanto que en estos apartados no es necesarios usar pronombres y determinantes sin marca de género o usar palabras genéricas. En cuanto al alcance, las normas, los lineamientos generales y la descripción del sistema de comunicaciones sí es notorio el uso del masculino genérico y la ausencia de pronombres y determinantes sin marca de género.

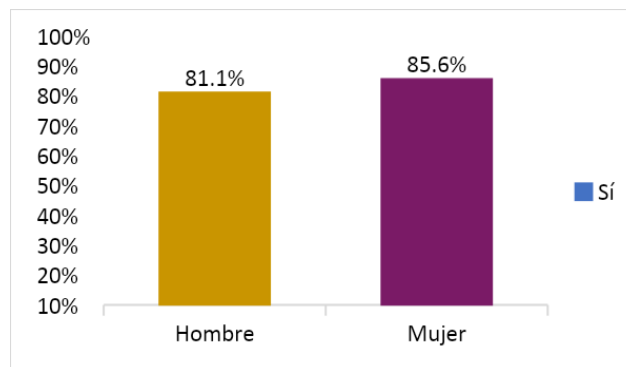
Estos resultados ponen en evidencia la necesidad que tiene la Universidad de formar a sus docentes y personal administrativo y no docente en el correcto uso del lenguaje inclusivo y no sexista, de tal manera que esto se vea reflejado en los documentos institucionales. Es por ello que se planteó la necesidad de acudir a las diferentes unidades académico-administrativas con el fin de conocer si en la universidad se han adelantado capacitaciones sobre el uso del lenguaje inclusivo y lenguaje no sexista. La información que se logró consolidar da cuenta que ni desde el Centro para el Desarrollo de la Docencia en la UIS, CEDEDUIS, ni en la Dirección de Publicaciones ni en la División de Comunicaciones, el personal administrativo ha tenido acceso a capacitaciones en el tema.

Continuando con el análisis del lenguaje inclusivo, es importante destacar que, si bien el reconocimiento de los derechos de las mujeres se ha abierto en los diferentes escenarios, en la práctica aún continúan actitudes, expresiones y comportamientos discriminatorios que se dan de forma sutil y que denotan un trato diferente hacia las mujeres y hacia los hombres. De acuerdo con Buquet, Mingo y Moreno (2013), en las universidades se identifican micro inequidades en forma de comentarios sexistas, bromas e insinuación que se oyen y transmiten en el entorno institucional y que propician un ambiente negativo para el desarrollo pleno e íntegro de las estudiantes y las académicas.

Por lo anterior, y para conocer si en la UIS los integrantes de la comunidad académica perciben comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos, en la Encuesta Situacional de Género se preguntó a estudiantes, docentes y trabajadores administrativos si en alguna ocasión habían escuchado alguno de los siguientes comentarios: qué puede esperar, es una mujer; los hombres son mejores líderes que las mujeres; dar preferencias a las mujeres disminuye la calidad académica; le dieron este premio/estímulo/calificación porque le coqueteó al profesor; las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres; seguro logró este puesto gracias a su marido; una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo académico; para que una mujer triunfe, lo más importante es su belleza; a los hombres les corresponde tomar decisiones importantes; las mujeres son más ordenadas y organizadas que los hombres; los hombres no deben llorar; el sitio natural de las mujeres es el hogar.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta, el 83% del estudiantado ha percibido algún tipo de comentario sexista. Como se ilustra en la Figura 1, aunque con porcentajes muy similares, son las mujeres (85,6%) comparadas con los hombres (81,1%) quienes más los reciben. Por su parte, el 100% del estudiantado no binario que participó de la encuesta manifestó haber recibido este tipo de comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos. Estos resultados son aún más preocupantes que los encontrados, por ejemplo, en la Universidad autónoma de Manizales en Colombia. En esta Universidad, Pinzón-Estrada *et al* (2018) encontraron que más del 30% de las mujeres encuestadas experimentó al menos una vez en su vida prácticas sexistas al interior de la Universidad.

Figura 1. Porcentaje de estudiantes que perciben comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos.



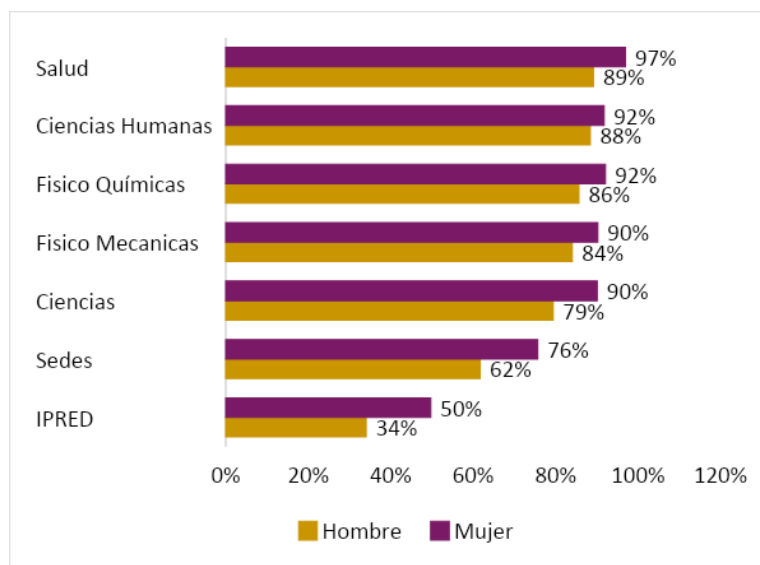
Fuente: Encuesta situacional de género.

En cuanto a la distribución por facultades del estudiantado que manifestó percibir este tipo de comentarios, encontramos una vez más que la situación se da de manera muy similar en el caso de los hombres y las mujeres, sin embargo, la percepción de estos obstáculos continúa siendo mayor para ellas cada una de las Facultades (ver Figura 2). El estudiantado de la Facultad de Salud es quien ha percibido en mayor medida este tipo de comentarios con el 97% de las mujeres y el 89% de los hombres que participaron en la encuesta. En segundo lugar, se encuentran los estudiantes de la Facultad de Ciencias Humanas, en donde el 92% de las mujeres y el 88% de los hombres afirmó haber percibido estos comentarios. Por el contrario, el estudiantado de los Programas especiales de sedes y del Instituto de Proyección Regional y de Educación a Distancia, IPRED, son quienes han percibido en menor medida estos comentarios. Particularmente, en el IPRED se encontró que el 50% de las mujeres y el 34% de los hombres manifestaron sí percibir este tipo de comentarios.

Paradójicamente, los resultados dan cuenta que las Facultades en las cuales la representación femenina es mayor se perciben en mayor medida este tipo de comentarios. Por el contrario, en dos de las Facultades que tienen menor representación femenina por contener programas tradicionalmente masculinos, las estudiantes han percibido en menor medida los comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos. Sin embargo, es importante precisar que estas cifras continúan siendo significativas en tanto superan el 90% de las alumnas encuestadas. Por ejemplo, en la Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas y en la Facultad de Ciencias la cifra de estudiantes mujeres que respondió afirmativamente cuando se preguntó si había percibido alguno de estos comentarios fue del 90%, la cifra de hombres en estas dos facultades fue del 84% y 79% respectivamente. En la Facultad de Ingenierías Físicoquímicas el porcentaje de mujeres ascendió al 92% y el de hombres se ubicó en el 86%.

En concordancia con estos resultados, Flores y Espejel (2015) encontraron que, en la Facultad de Trabajo Social, Sociología y Psicología de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, en México, las mujeres vivencian en mayor medida prácticas sexistas, dados los patrones de género que tienden a generar actitudes y comportamientos negativos hacia ellas. De forma similar, Vázquez y Puello (2019) identificaron que, en las Facultades de Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica de Bolívar, en Colombia, que son predominantemente femeninas, las mujeres han sido en mayor medida víctimas de comentarios y actitudes sexistas.

Figura 2. Porcentaje de estudiantes que perciben comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos según la facultad.



Fuente: Encuesta situacional de género

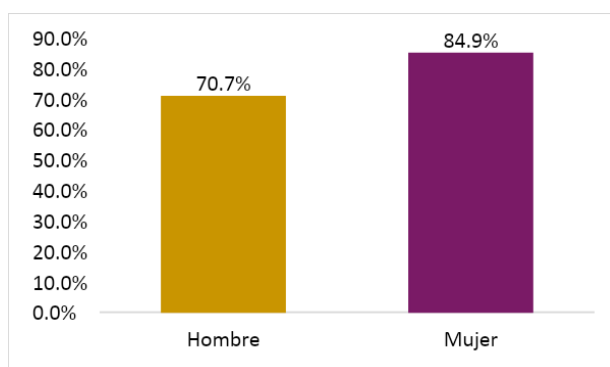
Como se mencionó anteriormente, el uso de estos comentarios propicia un ambiente negativo para el desarrollo pleno e íntegro de las estudiantes y las académicas. Particularmente, el uso de comentarios sexistas y de imaginarios colectivos es una forma de discriminación indirecta que se visualiza también en el día a día de las profesoras, la idea de que las mujeres son menos capaces que los hombres en el ambiente académico constituye un obstáculo para el avance en su trayectoria profesional (Buquet, Cooper, Moreno y Mingo, 2013). En la UIS encontramos que el 76% de quienes participaron en la encuesta, afirman sí percibir comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos y, al igual que en el caso del estudiantado, son las profesoras quienes más los perciben con el 84,9% de las encuestadas (ver Figura 3). En los hombres la cifra se ubicó en el 70,7% de los encuestados y en el personal docente no binario con el 100%. En el trabajo con Grupos Focales se pudo conocer que el personal docente percibe con frecuencia este tipo de comentarios en el aula de clase:

“En las ingenierías en los primeros niveles después de exponer los profesores, fue bastante común este relato de las niñas, las estudiantes sentadas en la primera fila y entonces que los profesores se dirigen al grupo físicamente donde están ubicadas ellas, más o menos en el mismo sector del salón y entonces les decían “Me imagino que ustedes no entendieron, ahorita luego les vuelvo a explicar a ustedes” O una anécdota de un profesor en física que

era bastante conocida también que decía “Se nota que usted jugó con muñecas mientras que ellos jugaron con cubos.” (Profesora, Grupo Focal Docentes e Investigadores, 2021).

En la Universidad Autónoma de México, UNAM, Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) encontraron resultados similares, aunque con cifras menos alarmantes, más de la mitad de la planta docente de esta universidad ha percibido por lo menos una vez un comentario sexista. Particularmente, más del 53,2% de las profesoras encuestadas respondió afirmativamente cuando se les preguntó si habían escuchado este tipo de comentarios.

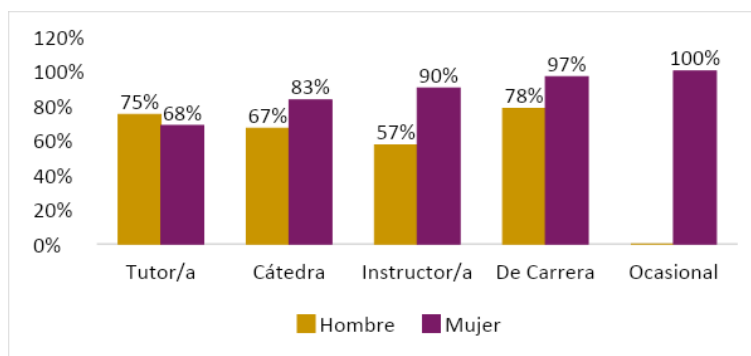
Figura 3. Porcentaje de docentes que perciben comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos.



Fuente: Encuesta situacional de género

Al analizar el tipo de vinculación que tiene el profesorado con la Universidad, pudimos conocer que, en el caso de las mujeres, el 100% de las profesoras con contrato ocasional encuestadas ha percibido este tipo de comentarios. Seguidamente están las profesoras de carrera con el 97% de las encuestadas, las profesoras instructoras con el 90% de ellas, las profesoras de cátedra con el 83% y las tutoras con el 68%. En cuanto a los profesores hombres, son los de carrera quienes más han percibido comentario sexistas con el 78% de los encuestados. Seguido están los tutores con un 75%, los profesores cátedra con el 67% y los instructores con el 57%. Ningún profesor con contrato ocasional manifestó haber percibido este tipo de comentarios.

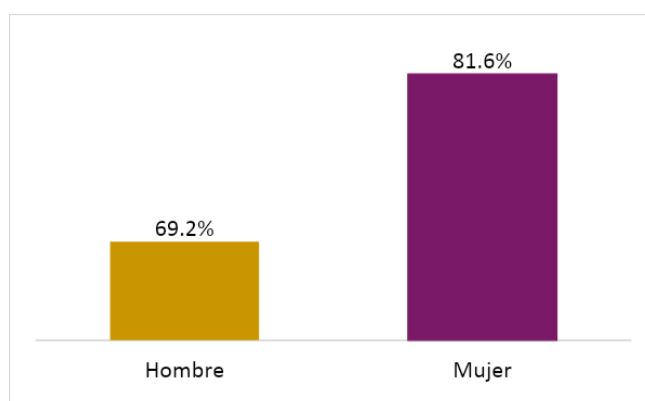
Figura 4. Porcentaje de docentes que perciben comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos según el tipo de vinculación.



Fuente: Encuesta situacional de género

De acuerdo con Mingo (2016), la forma en la que el sexismo impera en algunas universidades, a veces sutil otras no tanta, no solo aqueja a la población estudiantil y profesoral sino también a la administrativa. En la UIS encontramos que el 75% del personal administrativo que participó de la encuesta manifestó haber percibido algún tipo de comentario sexista, homofóbico y transfóbicos. Situación una vez más, predominante en las mujeres entre quienes la cifra supera el 81,6%. En los hombres la cifra se ubica en el 69,2% del total de participantes (ver Figura 5).

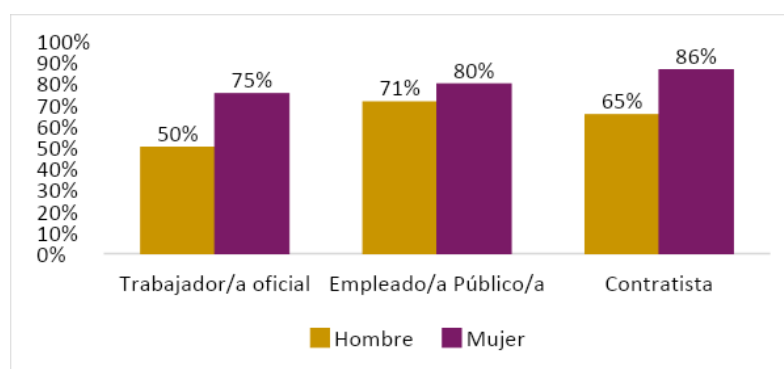
Figura 5. Porcentaje del personal administrativo que percibe comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos.



Fuente: Encuesta situacional de género

Esta situación en particular, en el caso de los hombres es más común (71%) entre quienes son empleados públicos de la Universidad, seguidos de los contratistas con un 65% y finalmente de los trabajadores oficiales con un 50%. Sin embargo, en el caso de las mujeres, son las contratistas quienes más afirman percibir estos comentarios con un 86%, seguido de las empleadas públicas con el 80%, y el último lugar se posicionan las trabajadoras oficiales de la Universidad con el 75% (ver Figura 6).

Figura 6. Porcentaje del personal administrativo que percibe comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos según el tipo de vinculación.



Fuente: Encuesta Situacional de Género

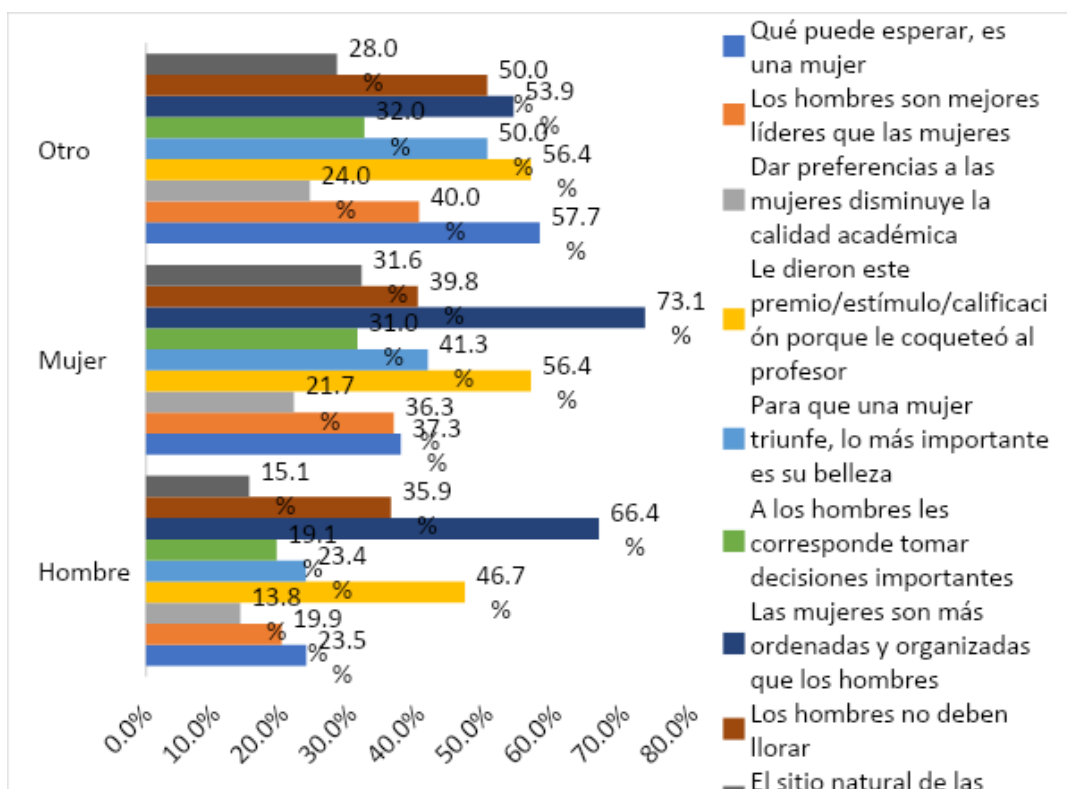
En cuanto al tipo de comentarios percibidos por los estudiantes, profesores y trabajadores administrativos, es importante primero precisar que las frases, actitudes y comportamientos sexistas están enmarcadas en un constructo multidimensional de dos tipos: hostil y benevolente. Las actitudes sexistas hostiles hacen referencia al prejuicio que se tiene hacia las mujeres y se fundamentan en la inferioridad femenina frente a la masculina, por su parte, las actitudes benevolentes son aquellas que limitan a los mujeres a los roles que de forma estereotipada se les han asignado por el hecho de ser mujeres y que por medio de un tono afectivo las describe como un ser con menor capacidad (Díez y Rodríguez, 2020).

De acuerdo con Chaves (2020), en la Universidad de Costa Rica, por ejemplo, las mujeres han enmarcado una lista amplia de situaciones en las cuales se han sentido infantilizadas o cuestionadas por sus capacidades intelectuales, lo cual las ha distanciado de espacios académicos y profesionales y también ha afectado su confianza y percepción sobre sí mismas. Tanto las estudiantes como las docentes y los trabajadores deben pasar por circunstancias en las que se ignora, degrada y no se reconoce su contribución. Por su parte, Flores y Espejel (2015) encontraron en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, en México, que algunas docentes han percibido comentarios sexistas que promueven no solo la opresión sino la subordinación de las profesoras y directoras de forma sutil. Algunos comentarios son del tipo “que le pida permiso a su marido”, “el director es realmente su marido”, “ella nada más está ahí de aparador”

En este orden de ideas, como se ilustra en la Figura 7, de acuerdo con la Encuesta Situacional de Género, las frases que han percibido en mayor medida el estudiantado de la UIS son **las mujeres son más ordenadas y organizadas que los hombres** con el 73,1% de las mujeres y el 66,4% de los hombres encuestados y, **le dieron ese premio/estímulo/calificación porque le coqueteó al profesor** con el 56,4% de las estudiantes y el 46,7% de los estudiantes encuestados. Por el contrario, la frase que el estudiantado ha percibido en menor medida es *dar preferencias a las mujeres disminuye la calidad académica* con el 21,7% de las mujeres y el 13,8% de los hombres.

Aunque en menor medida, es importante precisar también que, por ejemplo, el 35,9% de los estudiantes hombres y el 39,8% de las mujeres están familiarizadas con la expresión *los hombres no deben llorar*. Así mismo, el 41,3% y el 37,3% de ellas ha oído que, *para que una mujer triunfe lo más importante es su belleza y qué puede esperar, es una mujer*.

Figura 7. Porcentaje de estudiantes que han percibido comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos según el comentario.

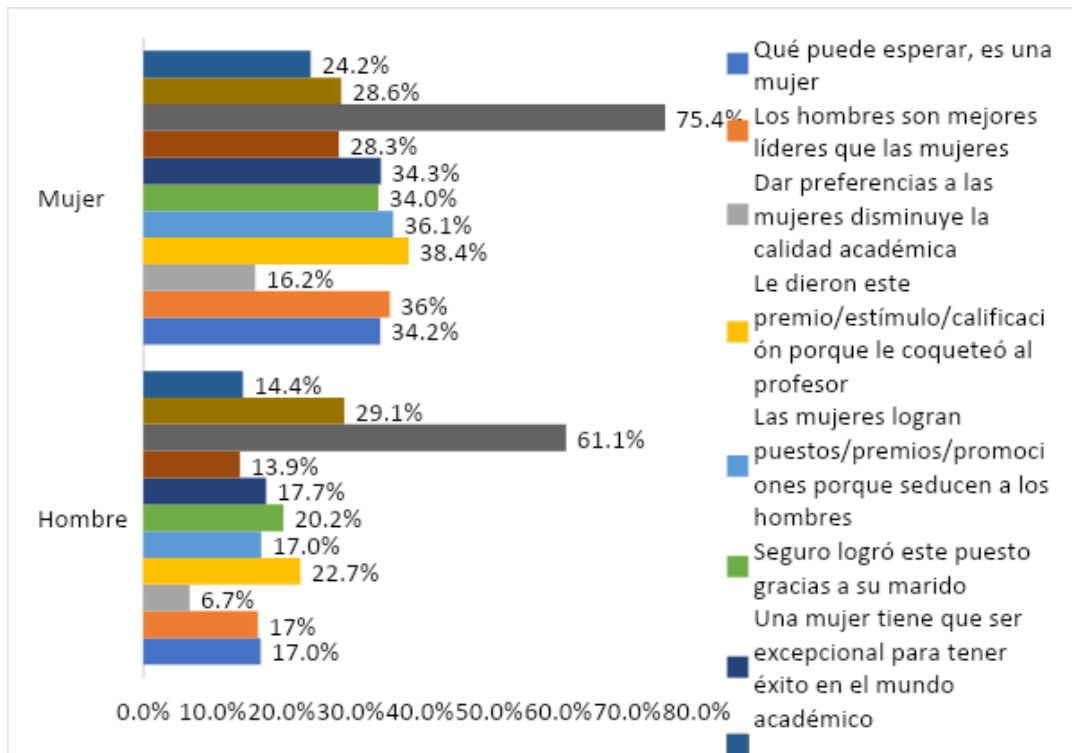


Fuente: Encuesta Situacional de Género

En el caso de la planta docente ocurre algo similar a lo encontrado en el estudiantado (ver Figura 8), el comentario más escuchado es **las mujeres son más ordenadas y organizadas que los hombres** con el 75,4% de las profesoras y el 61,1% de los profesores encuestados. El segundo comentario más escuchado por las profesoras de la Universidad es *le dieron este premio/estímulo/calificación porque le coqueteó al profesor* con el 38,4% de las docentes encuestadas y en los profesores es *los hombres no deben llorar*, el 29,1% de ellos afirmó estar familiarizado con esta expresión.

Es importante precisar también que el 36,1% y el 36% de las profesoras han escuchado frases como *las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres* y *los hombres son mejores líderes que las mujeres*. En el caso de los profesores tan solo el 17% de ellos ha percibido estos comentarios. La frase que en menor medida han percibido tanto las profesoras como los profesores es la misma encontrada en el estudiantado, **dar preferencias a las mujeres disminuye la calidad académica**, el 16,2% de las mujeres y el 6,7% de los hombres ha percibido este comentario.

Figura 8. Porcentaje de docentes que han percibido comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos según el comentario.

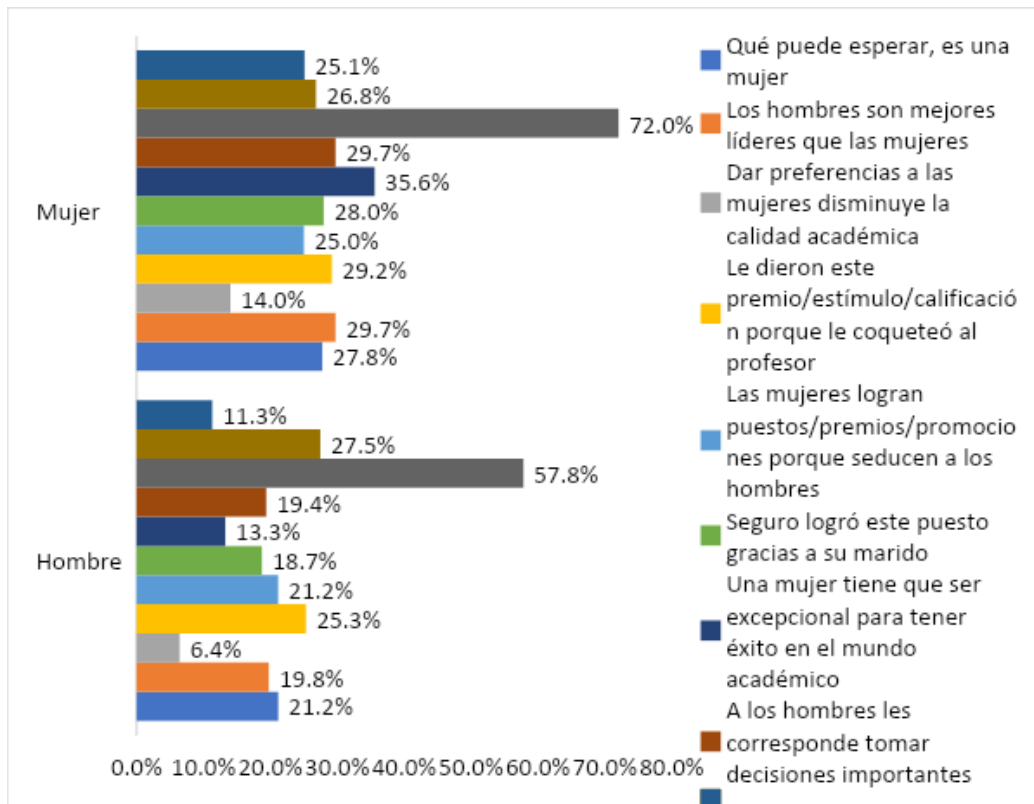


Fuente: Encuesta Situacional de Género

Por último, en el caso del personal administrativo que participó de la encuesta se encontró nuevamente que el comentario más escuchado, tanto por hombres como por mujeres, es **las mujeres son más ordenadas y organizadas que los hombres**; el 72% de las trabajadoras y el 57,8% de los trabajadores están familiarizados con esta expresión (ver Figura 9). En menor medida se encuentran los demás comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos, pero en el caso de las mujeres, por ejemplo, el 35,6% ha escuchado que *una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo académico* y el 29,7% que *a los hombres les corresponde tomar decisiones importantes* y que *los hombres son mejores líderes que las mujeres*. Para el caso de los hombres, el segundo comentario más escuchado es *los hombres no deben llorar* con el 27,5% de los encuestados.

De acuerdo con la Encuesta, la frase menos percibida por el personal administrativo es también la menos percibida por el estudiantado y por el profesorado, *dar preferencia a las mujeres disminuye la calidad académica*. Sin embargo, hay frases como *el sitio natural de las mujeres es el hogar* que tan solo han percibido el 11,3% de los encuestados pero que en las mujeres la cifra se ubica en el 25,1%.

Figura 9. Porcentaje del personal administrativo que ha percibido comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos según el comentario.



Fuente: Encuesta Situacional de Género

En este orden de ideas, los comentarios más escuchados por los integrantes de la comunidad universitaria forman parte de las anteriormente mencionadas actitudes sexistas benevolentes: *las mujeres son más ordenadas y organizadas que los hombres* o *los hombres no deben llorar*. La comunidad universitaria de la UIS ha percibido en mayor medida comentarios que asignan roles estereotipados no solo a las mujeres sino también a los hombres. No obstante, algunos de los comentarios que también resultaron ser escuchados con frecuencia entre la comunidad no son tan benevolentes, por el contrario, tienden a ser hostiles en la medida que están basados en prejuicios contra las mujeres o contra los hombres que distorsionan la realidad. Ejemplo de lo anterior son los comentarios: *le dieron ese premio/estímulo/calificación porque le coqueteó al profesor* o *los hombres no deben llorar* o *una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral*.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS

- A pesar de los notorios avances que se han dado en las últimas décadas en materia de igualdad, aún persisten en las generaciones más jóvenes actitudes y comportamientos estereotipados y sexistas, lo cual se ve reflejado en el uso de un lenguaje no inclusivo y sexista.

- En la Universidad Industrial de Santander, los resultados de esta investigación dejaron en evidencia que desde el ámbito institucional poco se ha adelantado sobre el uso adecuado y completo del lenguaje inclusivo, en los documentos institucionales analizados se usa constantemente el masculino como genérico y aún no se realizan capacitaciones en el tema. Además de ello, si bien gran parte de la comunidad está familiarizada con los comentarios sexistas, son las mujeres quienes los perciben en mayor medida, particularmente esto ocurre con más frecuencia en las estudiantes.
- Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la existencia de una cultura institucional que está impregnada de estereotipos tradicionales y que de no ser intervenida podría entorpecer el desarrollo pleno e íntegro de la comunidad universitaria. En este sentido, desde el ámbito educativo deben desarrollarse intervenciones que hagan énfasis en el cambio y en la transformación del modelo masculino imperante y dominante en la Universidad, así como de las creencias y expectativas asociadas a la construcción tradicional del género, además de brindar herramientas para que desde la comunidad se rechace todo tipo de comentarios o actitudes sexistas, incluso las benevolentes, que pese a verse como algo positivo, perpetúan las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta Mesa, Alberto. (2008). *Educación emocional y convivencia en el aula*, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Madrid.

Acuerdo 022 de 2018 [Universidad Industrial de Santander]. Por el cual se aprueba la Política de Equidad de Género de la Universidad Industrial de Santander. 24 de agosto de 2018.

Ayuste, Ana; Rodríguez, María del Carmen; Vila, Eduardo, y Valdivielso, Sofía. (2016) Educación y género en la formación docente en un enfoque de equidad y democracia. En *Democracia y Educación en la formación docente* (p. 117-140). Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya.

Barker, Chris., Galasinski, Dariusz., y Galasinski, Dariusz. Dr. (2001). *Cultural studies and discourse analysis: A dialogue on language and identity*. Sage.

Bejarano Franco, María Teresa. (2013). El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario. *Vivat Academia* (124), 79-89. <https://doi.org/10.15178/va.2013.124.79-89>

Bonal, Xavier., y Tomé, Amparo. (1997). *Construir la escuela coeducativa. La sensibilización del profesorado*. Universidad Autónoma de Barcelona, Instituto de Ciencias de la Educación.

Butler, Judith. (2004). *Lenguaje, poder e identidad*. Editorial Síntesis.

Buquet, Ana., Cooper, Jennifer y Mingo, Araceli. (2013). Intrusas en la Universidad. Universidad Nacional Autónoma de México. Consultado en: <http://132.248.192.241/~editorial/wp-content/uploads/2015/04/Intrusas-en-la-universidad1.pdf>

Castillo Sánchez, Silvia. y Mayo, Simona. (2019). El lenguaje inclusivo como “norma” de empatía e identidad: reflexiones entre docentes y futuros profesores. *Literatura y lingüística*, (40), 377-391.

Chaves, María José. (2020). Sexismo y academia: manifestaciones del sexismo en la Universidad de Costa Rica. *Revista de Ciencias Sociales*, 170, 117-129.

Consejo Nacional de Educación Superior (2014). Acuerdo por lo superior 2034. Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de paz. Consultado en: https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-321515_recurso_1.pdf

Corte Constitucional de Colombia (2006) Sentencia C-804. Consultado en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-804-06.htm>

Deleuze, G., y Foucault, Michel. (1977). Intellectuals and power. Language, counter-memory, practice.

Díez, Enrique., Terrón, Eloína. y Anguita, Rocío. (2005). La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección. Barcelona: Octaedro.

Díez, Javier., y Rodríguez, Juan. (2020). Educación para el bien común. Hacia una práctica crítica, inclusiva y comprometida socialmente.

Flores, Aurelia., y Espejel, Adelina. (2015). El sexismo como una práctica de violencia en la Universidad. *RES, Revista de Educación Social*, 21, 128-142.

Freixas, Anna. y Fuentes-Guerra, Marina. (1994). Reflexiones sobre el sistema sexo / género. Un reto en la actual formación del profesorado. *Revista de Educación*, 304, 165-176.

Gobierno de Chile (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género. Consultado en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Goddard, Angela. y Patterson, Lindsey. (2005). *Lenguaje y género (N°44)*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

Mateus, Luz Eliana, Vallejo, Diana Marcela., Obando, Diana y Fonseca, Laura. (2017). Percepción de las prácticas y cultura inclusiva en una comunidad escolar. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(1), 177-191.

Mingo, Araceli. (2016). ¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VII (18), 24-41.

Rebollo Catalán, María de los Ángeles., García Pérez, Rafael., Piedra de la Cuadra, Joaquín., y Vega Caro, Luis. (2011). Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista de Educación*, 355, 521-526.

Universidad Industrial de Santander (2019). Manual de funciones, cargos de nivel directivo, asesor, ejecutivo y profesional. Consultado en: <https://www.uis.edu.co/intranet/documentos/rrhh/manualFuncionesProfesionales.pdf>

Universidad Industrial de Santander (2020). Manual de comunicación interna y externa. Consultado en:

<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/administracion/direccionComunicaciones/documentos/MCI.01.pdf>

Universidad Nacional de Colombia (2012). Guía para consolidar el Proyecto Educativo de Programa-PEP-Autoevaluación y seguimiento de la calidad de los Programas de Pregrado. Consultado en:

http://www.pregrado.unal.edu.co/docs/acreditacion/general/Guia_PEP_2012.pdf