

Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de nombre Legal por Ley de Identidad de Género

○ —————
Orientaciones situadas y resolución de preguntas frecuentes

Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de nombre Legal por Ley de Identidad de Género

Orientaciones situadas y resolución de preguntas frecuentes

Estas orientaciones tienen por objetivo informar y sensibilizar a quienes integramos la comunidad universitaria respecto a la importancia de un marco de respeto para todas las personas que la integran, con especial interés de las personas cuyas identidades no responden a la norma tradicional de género y sexualidad. Para ello, ofrecemos estrategias posibles de adoptar frente a situaciones que las y los docentes podrían experimentar en sus cursos. Como universidad, hemos identificado un aumento significativo de uso de nombre social.

Es comprensible que la mayor parte de quienes integramos la universidad podamos no haber interactuado con personas trans/no binarias nunca, y por lo mismo es común tener dudas e inquietudes sobre cómo interactuar adecuadamente.

También sabemos que, a raíz de los estigmas sociales, las personas trans experimentan obstáculos sistemáticos que les impiden gozar plenamente de sus derechos. Esta población presenta altos índices de exclusión escolar, dificultad para acceder a servicios de salud, escasas oportunidades de empleo. A esto se agrega que la discriminación de la que son objeto comienza tempranamente en el hogar, siendo común su expulsión del núcleo familiar. Solo para graficar esta lamentable situación, un estudio del MOVILH del 2018, señala que el 71% de las personas trans encuestadas han vivido al menos una vez un episodio de discriminación en su vida.

Producto del estigma y la discriminación, se presentan también impactos en la salud mental, tal como lo evidencian en su estudio académicos/as de nuestra universidad¹. Otro estudio² muestra que reconocer la identidad trans usando el nombre social y el pronombre que corresponde reduce entre un 71% y 34% los problemas de salud mental más comunes asociados a esta situación. Se vuelve urgente entonces que como comunidad universitaria transformemos esta realidad y construyamos una experiencia basada en el respeto para las personas trans y no binarias.

A continuación, presentamos definiciones generales en formato pregunta/respuesta, basada en la experiencia como Dirección de Género y las consultas y problemáticas que con mayor frecuencia nos hacen. Éstas van seguidas de orientaciones generales situadas a nuestra realidad universitaria y explicación de sugerencias y buenas prácticas que aportan a la construcción de una comunidad libre de violencia y discriminación.

¹ Tomicic, Alemka, Gálvez, Constanza, Quiroz, Constanza, Martínez, Claudio, Fontbona, Jaime, Rodríguez, Juliana, Aguayo, Francisco, Rosenbaum, Catalina, Leyton, Fanny, & Lagazzi, Iside. (2016). Suicidio en poblaciones lesbiana, gay, bisexual y trans: revisión sistemática de una década de investigación (2004-2014). Revista médica de Chile, 144(6), 723-733. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872016000600006>

² Russell ST, Pollitt AM, Li G, Grossman AH. Chosen Name Use Is Linked to Reduced Depressive Symptoms, Suicidal Ideation, and Suicidal Behavior Among Transgender Youth. J Adolesc Health. 2018 Oct;63(4):503-505. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29609917/>

Definiciones Generales

- **¿Qué significa que una persona sea trans?**

Son aquellas personas que no se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto transitan de género para manifestar el que realmente les identifica.

- **¿Qué significa que una persona sea no binaria?**

Una persona no binaria es alguien que no se siente identificada con las categorías binarias de género de hombre o mujer y que se reconoce con una identidad de género diferente, no binaria.

- **¿Es lo mismo una persona trans que una persona no binaria?**

Una persona trans puede tener una identidad de género binaria, es decir, puede identificarse como hombre o mujer. O también puede ser una persona que transita hacia un género neutro, ni femenino ni masculino, en cuyo caso sería una persona trans no binaria. Es decir, no son lo mismo, porque existen personas trans no binarias y otras que son binarias (transmasculinas, transfemeninas).

- **Al revés, ¿todas las personas no binarias son trans?**

No necesariamente, pero se entiende lo trans como un gran paraguas que explica las identidades de género no normativas (género fluido, queer, etc.)

- **¿Cuál es la expresión de género (aparición) de una persona no binaria?**

No siempre se puede leer la identidad de género (autopercepción) de alguien a partir de su expresión de género (formas elegidas para vestirse, peinarse, uso de accesorios, etc.). Así, existirán personas no binarias que tengan una expresión más fluida o andrógina y otras que tengan una expresión de género binaria (hombre o mujer). Por ello es muy importante preguntar qué pronombres utiliza y no suponer.

- **¿Qué son los pronombres neutros y el lenguaje no binario?**

El lenguaje no binario es aquel que permite la expresión de identidades de género no binarias en la lengua. Implican una innovación, pues no se disponen de opciones normativas para la representación lingüística de las identidades no binarias. En la forma escrita pueden implicar el uso de la “x”, el “@” o la letra “e”. En las formas orales, implica el uso de la “e” ya que las otras opciones no son pronunciables. Adicionalmente, el pronombre no binario “elle”, se agrega como opción frente al ella/él más conocidos.

La lengua, así como las identidades, está en constante evolución, por ende, desde nuestro rol docente somos convocados a desarrollar una perspectiva más sensible y necesaria de atender, mucho más en los espacios formativos. Para profundizar en el debate del lenguaje, las dinámicas de cambio social y los dilemas que traen consigo, les sugerimos leer este artículo en línea llamado [“La Lengua Degenerada”](#).

Ahora, ¿Existe alguna normativa interna en la UDP que obligue al uso del lenguaje no binario? La respuesta es que no. ¿Es exigible el uso del lenguaje no binario, es decir el uso de la “e”? No, no lo es.

Lo que si es exigible en nuestra comunidad es el trato respetuoso y no discriminatorio, en ese sentido nuestra Normativa de Prevención y Sanción de Acciones de Discriminación, Violencia Sexual y/o de Género explícitamente incluye la negativa a usar el Nombre Social de estudiantes trans o no binarios como una conducta de discriminación.

Nuestra recomendación (y solicitud) es respetar siempre el nombre social y el pronombre “elle” cuando así lo indique cada estudiante. El lenguaje gramaticalmente aceptado incluye muchísimas alternativas para un lenguaje no sexista, que evita los binarismos sin utilizar la “e”, así que para aquellas personas que no tengan esta facilidad o predisposición, pueden profundizar en todas las estrategias lingüísticas que la gramática nos permite. Adicional a la preocupación por el binarismo, estas estrategias también abordan el sexismo, con lo cual conocerlas es de un gran aporte.

Más allá del lenguaje, un clima respetuoso y cordial se construye desde muchas actitudes y conductas cotidianas, claramente no se reduce al uso de la “e”. Pensemos, desde las posibilidades que tenemos, de qué formas haremos del aula un espacio de intercambio respetuoso.

¿Cómo incorporar estas orientaciones en el aula?

Una primera orientación o sugerencia es partir el curso generando un vínculo positivo con estudiantes, aclarando el tipo de trato y respeto que se espera en las interacciones dentro y fuera del contexto del curso de manera general. De manera más específica, una estrategia sencilla y muy útil es que, al presentarse, indiquen su nombre y el pronombre con el cual prefieren ser llamados. Este tipo de señales dan a entender al curso que hay predisposición y apertura para el respeto, el buen trato y el diálogo.

Estamos siendo testigos de los cambios en las interacciones entre quienes integran las comunidades universitarias, lo cual a su vez nos ha permitido también reconocer la importancia del buen trato y la construcción de acuerdos de convivencia que posibiliten vínculos positivos entre docentes y estudiantado.

En síntesis:

- Comenzar cada curso estableciendo acuerdos sobre lo que se espera en las interacciones dentro y fuera del contexto del curso.
- Es importante pedirle al estudiantado que se presente, no solo con el nombre, sino que indiquen también su pronombre.
- Dar el mensaje que si hay alguna persona que quiera hacer alguna precisión, puede acercarse a conversar con el/la docente.
- Estamos en una fase de aprendizaje, por lo tanto, es probable que nos equivoquemos. Demostrar que lo intentamos y advertir nuestro error (si lo hubiera), es fundamental para desarrollar un enfoque sensible e inclusivo.

Orientaciones situadas

En el cuadro a continuación compartimos algunas situaciones habituales, por las cuales nos han consultado tanto docentes y trabajadores/as como estudiantes, para intentar dar ejemplos concretos que puedan orientarnos.

Situación	Lo que a veces hacemos	Estrategias posibles
Ingresan al aula estudiantes. No reconozco que pronombre utilizar con una persona. Tengo dudas de cómo hablarle.	Hacemos esfuerzos por hablar de una manera neutral que no implique asignar ningún género (lo cual puede ser muy agotador) En ocasiones hacemos preguntas que resultan en un trato denigrante: <i>¿Y tú, que eres? No lo distingo por tu apariencia.</i> <i>¿Eres mujer o eres hombre? Imposible saber por cómo te vistes.</i>	En general, no deberíamos asumir la identidad de género de nadie por su apariencia, pero es cierto que, en la gran mayoría de los casos, coincide la expresión de género con la identidad de género. Frente a la duda, proponemos: <ul style="list-style-type: none">• Escucha atenta para identificar el género por el que se refieren a ellas mismas y utilizar los pronombres que se adapten a esto.• En los casos donde no podemos (o no queremos) asumir esto, hay variadas formas de preguntar <i>¿Cuál es tu nombre? ¿Qué pronombre utilizas? ¿Con qué pronombre quieres que me dirija a ti?</i> De manera general, y para salir del caso a caso, es una buena práctica, cuando comienza el semestre y estamos en las primeras clases, pedirles a todas las personas que se presenten con su nombre y su pronombre.

Situación	Lo que a veces hacemos	Estrategias posibles
<p>Alguien se identifica como “elle” y nos pide hablemos respetando su pronombre.</p>	<p>Nos negamos, diciendo que eso es un lenguaje inventado.</p> <p>Nos negamos diciendo que no hay una política en la universidad que obligue a ello.</p> <p>Argumentamos que usaremos el pronombre que corresponda al género indicado en su RUT.</p> <p>Emitimos juicios de valor.</p>	<p>Es cierto que no hay ninguna normativa interna que indique el uso del lenguaje no binario o el uso del “elle”, pero sí tenemos una Normativa que nos indica que no debemos tener conductas discriminatorias por identidad de género, orientación sexual y/o expresión de género.</p> <p>Por otro lado, compartimos en la UDP un espíritu de respeto. Sabiendo, como fue señalado más arriba, que el respeto del nombre social y del pronombre aporta de manera significativa a reducir impactos en la salud (y la dignidad) de las personas, proponemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuchar. La mayoría de las personas no binarias no exigirán que se dirijan a ellos de la forma correcta desde el primer momento, sin embargo, si indican la manera en la que desean ser llamadas respetemos su identidad. • La actitud y la buena predisposición se perciben y el estudiantado la agradece.

Situación	Lo que a veces hacemos	Estrategias posibles
<p>Se da alguna situación en el aula en que aparece alguna temática LGTB (sea específica de personas trans o no), que genera reacciones de risas, burlas o comentarios abiertamente discriminatorios.</p>	<p>Ignorar la situación y dejarla pasar.</p> <p>No intervenir por inquietud sobre cómo proceder adecuadamente.</p>	<p>Ya sea en el momento, o de manera posterior, es importante que quien está a cargo como docente de la asignatura problematice la situación, recuerde la necesidad de mantener interacciones respetuosas.</p> <p>La formación de profesionales contempla el desarrollo de habilidades y destrezas de un enfoque crítico de la realidad social y cultural.</p> <p>De precisar apoyo para pensar estrategias de abordaje, pueden siempre contactarse con la Dirección de Género y la Dirección de Desarrollo Curricular y Docente.</p>
<p>Me interesa incorporar el lenguaje inclusivo no binario (o neutro) en mis interacciones cotidianas.</p>	<p>Adapto todas las expresiones para que terminen en “e” como única estrategia.</p>	<p>Proponemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar otras estrategias lingüísticas tales como hablar de personas, infancias, juventudes, etc. • Preferir expresiones generales, tales como estudiantado, secretarías de escuela, decanaturas, direcciones, etc. • Hacer un uso estratégico de la “e”, esto quiere decir usarla en unas primeras frases, en algunos momentos, como para señalar el espíritu de inclusión, pero luego revertir a otras formas de lenguaje. • De no tener las habilidades (o la concentración) para practicar estas formas, aclarar con el estudiantado que, teniendo consciencia de la importancia del lenguaje, no tienen la habilidad para poder dar la clase y en simultáneo estar pensando en el uso del lenguaje. Pero que harán su mejor esfuerzo.

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none">• Compensar las dificultades que se puedan dar en la oralidad, haciendo un uso del lenguaje no sexista en todos los soportes escritos (programa de asignatura, ppt's, u otros apuntes de clase). El lenguaje escrito nos da una oportunidad diferida de ajustar el lenguaje, que se realiza una vez y luego permanece. |
|--|--|--|

Para más orientaciones sobre estrategias para lenguaje no sexista, consulta este manual [aquí](#)

DIRECCIÓN DE GÉNERO 