

Manual de Lenguaje No Sexista

Presentación

El presente manual tiene por objetivo entregar herramientas para favorecer el uso inclusivo del lenguaje no sexista en la institución, contribuyendo así a la erradicación de estereotipos de género, prácticas sexistas y diversas formas de discriminación.

De esta forma, se busca facilitar la preparación de documentos oficiales y otros textos para que tanto el lenguaje como las imágenes y gráficas no refuercen estereotipos y prejuicios andro-céntricos y sexistas, como tampoco otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica o clasista, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

Orientaciones conceptuales para una mejor comprensión del análisis de género

→ **CONTEXTO: SEXISMO EN LOS MEDIOS**

La problemática de la perspectiva de género en la comunicación se ha vinculado a la promoción de la reformulación de los contenidos y mensajes de los medios, para reflejar la realidad social acorde a las trayectorias y roles profesionales y personales no sólo de varones, sino visibilizando las de mujeres y la diversidad sexual (INMUJERES, 2005). En este sentido, las comunicaciones tienen un rol relevante en la construcción y transmisión de las desigualdades de género y sociales, reproduciendo idearios en torno a cómo deben comportarse y/o qué actividades deben realizar mujeres y varones, al mismo tiempo que suelen excluir o estigmatizar a la diversidad sexual.

Los **estereotipos de género** son esquemas culturales que generalizan los atributos de género, los roles individuales y colectivos y las diferencias entre ellos según el sexo y el género. De esta forma, se han construido históricamente concepciones sobre el ser mujer y el ser hombre, sobre lo masculino y lo femenino, definiendo de forma categórica a las personas, cuestión que afecta su desarrollo integral como ser humano (COMMCA, 2012). El problema es que estos estereotipos de género se reproducen por medio de la socialización y procesos educativos vinculados a la comunicación y al lenguaje, y se reflejan en la vida cotidiana y en el quehacer comunicacional.

→ **DIVERSIDADES**

En este contexto la problemática de género no sólo atañe mujeres y niñas sino también a quienes se reconocen en el escenario de las disidencias o diversidades sexo-genéricas, personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer, Asexuales y más (LGBTIQA+). Bajo el entendimiento que las desigualdades de género y la experiencia de las personas afectadas por esto, se da de manera cosubstancial y coextensiva con otras estructuras de dominación (Vigoya, 2016), es que es imperioso operar también a través de una mirada interseccional, esto implica el reconocimiento de la diversidad de estructuras sociales entrecruzadas que afectan las condiciones materiales de las personas, la construcción de sus subjetividades, y la discriminación institucional y no institucional que sufren a lo largo de su vida.

→ **UNIVERSIDAD EN CLAVE DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La evidente desigualdad y discriminación a causa del género impacta también en los contextos universitarios. En este sentido, las universidades tienen un papel preponderante en la transformación de la cultura androcéntrica

y patriarcal desde la formación y el ejercicio profesional para evitar la reproducción de estereotipos y la asignación de roles que perpetúan la desigualdad.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE) es una respuesta a la necesidad de la comunidad universitaria de una figura institucional funcional que dé cuenta de los procesos de transversalidad de género a partir de un enfoque de derechos, territorial e interseccional, promoviendo políticas universitarias que garanticen el acceso a derechos y oportunidades y la no discriminación. Para integrar el enfoque de género en el quehacer universitario se promoverá la incorporación de esta perspectiva de manera transversal en la docencia, la investigación, la vinculación con el medio y la gestión; pero también en los ámbitos de la vida universitaria y la convivencia.

De esta forma, la universidad debe garantizar la formación académica en un clima de respeto por la diversidad y promover espacios adecuados al aprendizaje, analizando los sesgos de género que puedan afectar las trayectorias formativas del estudiantado al interior de nuestro plantel.

La incorporación del enfoque de género en la investigación considera, por un lado, fomentar la participación de mujeres y disidencias en ciencia, tecnología e investigación, y promover la participación equitativa de hombres y mujeres en aquellas carreras donde existe segregación. Por otro lado, exige garantizar la participación equitativa de género en los equipos de investigación y en los diversos niveles de decisión. Otra dimensión importante es la integración del análisis de género en los contenidos de la investigación, es decir, que la investigación integre los impactos tanto de hombres como de mujeres y la diversidad sexual. Así también, la universidad debe incentivar la investigación en temáticas de género para comprender y generar acciones en torno al género en los procesos sociales, políticos, económicos y culturales.

Por su parte, la vinculación con el medio corresponde a un sistema de relaciones y acciones colaborativas que permite asegurar su compromiso y contribución permanente al desarrollo integral de la sociedad. Este sistema de relaciones con enfoque de género considera establecer vínculos que derriben estereotipos de género y que promuevan la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad sexual y la erradicación de la violencia, a partir de relaciones con el mundo público, el sector productivo, la sociedad civil y la comunidad extendida de personas egresadas. Lo anterior requiere hacer visible la contribución de hombres, mujeres y personas no binarias, de cualquier orientación sexual en la construcción de conocimiento, en la cultura y en la ciencia y contribuir a la generación de políticas públicas encaminadas a eliminar barreras y discriminaciones de género.

Finalmente, realizar gestión universitaria con enfoque de género requiere decisión y compromiso para hacer visible y actuar contra el sexismo y las desigualdades de género. Esto supone generar acciones diferenciadas, que consideren las prioridades tanto de las mujeres y disidencias como de los hombres en la organización, el desarrollo y la evaluación de los procesos de la institución.

Para adoptar acciones adecuadas resulta necesario trabajar en sistemas de calidad de la gestión con perspectiva de género, mecanismos de acceso, desarrollo profesional y conciliación. En esta misma línea, se encuentra el desarrollo de un modelo de abordaje de las situaciones de violencia de género y las reglamentaciones que aseguran un compromiso de tolerancia cero frente a expresiones de violencia o discriminación por parte de la universidad.

→ ENFOQUE DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN

Es necesario incorporar el enfoque de género en las comunicaciones, reflejando la diversidad al interior de las comunidades; esto no supone limitarse exclusivamente a las mujeres, sino que debe cubrir las relaciones

entre sexos e identidades de género diversas. Al centrarse en el lenguaje como recurso fundamental de comunicación dada su utilización generalizada en diversos espacios, es posible visibilizar las desigualdades de género y modificar concepciones en torno a las mujeres y a la diversidad sexual.

De esta forma, este manual pone el acento en la relevancia que tiene el lenguaje como sistema de comunicación en la construcción de la realidad social debido a que constituye y trasmite ideas, pensamientos y convenciones sociales. De esta forma, el lenguaje proyecta a la cultura y a la sociedad que se habita, pues “[...] los significados de las palabras, las estructuras de los enunciados, la elección de unas palabras por sobre otras, las formas, la primacía que se le da o no a cierta palabra o segmento, se relacionan directamente con la intención del o la hablante y con los modelos mentales que cada uno tenga de los acontecimientos, o de las creencias que comparta con su grupo social” (Guichard, 2018).

Incorporar el enfoque de género en las comunicaciones permite hacer frente a la desigualdad que también se expresa en el uso del lenguaje, dada la invisibilización social de las mujeres y la diversidad sexual. Si bien no todas las lenguas no son sexistas en sí mismas, su uso discriminatorio debido al sexo evidencia el sexismo lingüístico.

Es por ello que 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 aparece una diversidad de personas de sexos y géneros distintos.

El uso del lenguaje inclusivo de género o no sexista: el filtro de género en medios

Para representar la igualdad entre mujeres, varones y la diversidad sexual, se debe transformar el sexismo lingüístico y evitar la reproducción de estereotipos de género en todas las comunicaciones institucionales. Este manual busca ser una guía para el uso correcto de la lengua con enfoque de género, otorgando ejemplos concretos que fortalezcan el lenguaje no sexista e inclusivo al interior de la institución.

De esta forma, se incentiva la enunciación de toda expresión verbal o escrita que utiliza lenguaje neutro de forma preferente, evitando tratamientos asimétricos, invisibilizaciones y tópicos sexistas, como también que evidencie la realidad social compuesta por una diversidad de identidades sexo-genéricas.

A continuación, se desarrollan propuestas alternativas al uso sexista de la lengua para visibilizar la diversidad al interior de la comunidad universitaria.

1. Evitar el uso del masculino como genérico universal

Una de las formas de lenguaje sexista más habitual es la utilización del género gramatical masculino como genérico universal al referirse a un colectivo o grupo de personas, independiente de la diversidad en su interior. Se sugiere el uso de la 3era persona singular.

EJEMPLO	PROPUESTA
Deben hacer compatibles el trabajo y el estudio con el cuidado de los niños o de personas mayores.	Deben hacer compatible el trabajo y el estudio con el cuidado infantil o de personas mayores.
Queremos informar a los estudiantes .	Informamos a la comunidad estudiantil .
Promoviendo un diálogo creativo y entregando una formación integral a los estudiantes .	Promoviendo un diálogo creativo y entregando una formación integral al estudiantado .
El principal objetivo de esta unidad es posicionar la voz de los académicos y voceros institucionales de la universidad en los principales medios de comunicación nacional.	El principal objetivo de esta unidad es posicionar la voz de la academia y las vocerías institucionales de la universidad en los principales medios de comunicación nacional.

Otra forma para evitar el uso del masculino como genérico universal es no hacer referencia directa al sujeto.

EJEMPLO	PROPUESTA
El beneficio que se entrega para el estudiante .	Se entrega el beneficio estudiantil .
El postulante deberá cumplir con los siguientes requisitos.	Se deberán cumplir los siguientes requisitos al postular .

Uso de pronombres sin marcas de género: en caso de no conocer el sexo de la persona, se debe evitar el uso de “el, los, aquel, aquellos”, recomendándose la utilización de pronombres neutrales tales como **quien** o **quienes**, **cada**. Así mismo, se sugiere la incorporación de la palabra **persona**, lo que permite englobar ambos sexos como también otras identidades sexo-genéricas.

EJEMPLO	PROPUESTA
El administrador estará encargado de...	Quien administre será la persona encargada de...
Podrás solicitar la documentación a los coordinadores académicos.	Podrás solicitar la documentación a quienes coordinen académicamente
El abajo firmante declara haber realizado la comisión de servicio ordenada.	Quien abajo firma declara haber realizado la comisión de servicio ordenada.
Los becarios deberán firmar el compromiso de confidencialidad.	Las personas becarias deberán firmar el compromiso de confidencialidad.
Los postulantes deberán ingresar al portal de admisión.	Cada postulante ingresará al portal de admisión.

2. Evitar el androcentrismo lingüístico

Al utilizar el género gramatical masculino como genérico se fortalece una visión sesgada de la realidad social que interpreta a lo masculino como universal. Se debe evitar el **androcentrismo** que considera al sexo masculino como protagonista de la realidad social, empleando reiteradamente las voces masculinas.

Ahora bien, existen palabras que tienen géneros gramaticales masculinos (equipo, ser) y otras femenino (persona, comunidad), pero no se identifican con un solo sexo biológico sino permiten englobar y representar un conjunto.

Para evitar el androcentrismo se sugiere:

Utilizar genéricos que representen conjuntos. Esta opción también permite incorporar a la diversidad sexual.

EJEMPLO	PROPUESTA
Los profesores entregarán las evaluaciones.	El profesorado entregará las evaluaciones.
Los candidatos al título deberán entregar sus proyectos de investigación.	Las personas candidatas al título deberán entregar sus proyectos de investigación.
	Quienes opten al título deberán entregar sus proyectos de investigación.
Es un beneficio destinado a los estudiantes que ingresen por vía ordinaria.	Es un beneficio destinado a la comunidad de estudiantes que ingresan por vía ordinaria.
	Es un beneficio destinado al estudiantado que ingresa por vía ordinaria.

Hacer explícitos ambos sexos incorporando ambos artículos (**las, los**) como también explicitar a las posibles personas destinatarias de la información. Debe evitarse la doble forma de adjetivos y participios debido a la longitud del texto y lo repetitivo. En las ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas, cursos, etc. es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información.

Es importante considerar que explicitar constantemente los sexos puede excluir otras identidades sexo-genéricas que no se identifiquen con el binarismo sexual.

EJEMPLO	PROPUESTA
Los académicos deben nutrir con su investigación y experiencia profesional la actividad docente.	Las y los académicos deben nutrir con su investigación y experiencia profesional la actividad docente.
Asimismo, los estudiantes pueden desarrollar su trabajo con compañeros de clase.	Asimismo, las y los estudiantes pueden desarrollar su presentación con compañeras y compañeros de clase.
Al beneficio podrán acceder los funcionarios que tengan seis meses de inscripción.	Al beneficio podrán acceder las funcionarias y funcionarios que tengan seis meses de inscripción.
Los empleados dispuestos y las empleadas dispuestas a viajar.	El personal dispuesto a viajar.
	Los y las empleadas dispuestas a viajar.

Utilizar el femenino y masculino de forma alternada, para visibilizar a las mujeres. Es frecuente en documentos cuando se mencionan expresamente los sexos, que el género gramatical masculino siempre preceda al femenino estableciendo una relación de jerarquía inexistente. Se sugiere que el femenino aparezca en primer lugar o se alterne con el masculino.

EJEMPLO	PROPUESTA
Las cuales debieran plasmarse en las características de los egresados , una vez terminado su proceso formativo.	Las cuales debieran plasmarse en las características de las egresadas y egresados , una vez terminado su proceso formativo.
Los psicólogos de esta titulación.	Las psicólogas y psicólogos de esta titulación.
Todos los funcionarios deben concurrir.	Todas las funcionarias y los funcionarios deben concurrir.

3. Tratamientos asimétricos

En general se evidencia un tratamiento asimétrico para dirigirse a varones o a mujeres, siendo a las mujeres nombradas por su estado civil o por el apellido de su pareja. Esto establece una jerarquía que infantiliza a las mujeres devaluando sus trayectorias. Así mismo, se sugiere incorporar el segundo apellido al dirigirse a una persona.

EJEMPLO	PROPUESTA
Srta. Celia Sánchez Presente	Sra. Celia Sánchez Manduley Presente
A ustedes se dirigirá la Sra. De Olmos .	A ustedes se dirigirá la Sra. (apellido 1 apellido 2 de la mujer) .

4. Profesiones y cargos

Todas las actividades que desempeñan las mujeres deben ser nombradas en femenino para visibilizar dicha realidad social, evitando el uso del masculino para nombres que tienen su correspondiente femenino. Esto debe tenerse en consideración para los procesos de titulación.

EJEMPLO	PROPUESTA
La antropólogo María Ester Grebe.	La antropóloga María Ester Grebe .
Marie Curie, inventor de...	Marie Curie, inventora de...
La médico del centro de salud, doctor Berta Cáceres.	La médica del centro de salud, doctora Berta Cáceres.

Es importante evitar el uso del género gramatical femenino para las profesiones que tradicionalmente han sido asociadas con las mujeres. Se sugiere utilizar genéricos grupales o anteponer la palabra **personal**.

EJEMPLO	PROPUESTA
Las secretarias podrán realizar dicha gestión.	El personal de secretaría podrá realizar dicha gestión.
Para titularse de enfermeras , deberán realizar un examen de grado.	Para titularse como profesionales de la enfermería deberán realizar un examen de grado.
Posteriormente podrán desarrollarse como parvularias .	Posteriormente podrán desarrollarse como personal parvulario .

Los cargos deben incorporar el morfema de género y/o el artículo; cuando su uso se encuentre en plural, se evitará el uso del genérico masculino.

EJEMPLO	PROPUESTA
Sra. Remedios Buendía Profesor Titular UAH Cargo: Secretario/a de Facultad de Educación.	Sra. Remedios Buendía Profesora Titular UAH Cargo: Secretaria de Facultad de Educación

En el apartado de anexos de este manual, se incorporan ejemplos de ocupaciones, profesiones y cargos en instituciones de educación superior, para ser consultados en caso de dudas.

5. Barras (/), guiones (-), paréntesis a(o)

El uso de / (barras), - (guiones) y a(o) (paréntesis) es habitual dado que permite ahorrar espacio en documentos. Se sugiere su uso en documentos breves, formularios, solicitudes, entre otros, evitándose la utilización en textos de mayor longitud debido a la dificultad de su lectura. Debe garantizarse la concordancia gramatical.

EJEMPLO	PROPUESTA
El interesado deberá enviar la documentación al siguiente correo.	La/el interesada/o deberá enviar la documentación al siguiente correo.
Estimados estudiantes...	Estimadas(os) estudiantes...
Alumnos del...	Alumno-a del...

6. El uso de arrobas (@) y la “e”

Si bien el uso de la arroba rompe las reglas gramaticales del español, volviéndose impronunciable, es una alternativa para englobar a mujeres, varones y otras identidades sexo-genéricas. Su uso depende del objetivo y el público al que se dirige.

EJEMPLO	PROPUESTA
L@s académic@s de la Facultad recibieron una beca de investigación.	Las académicas y académicos de la Facultad recibieron una beca de investigación.
A todes les estudiantes inscrites, se les entregará una constancia.	Se entregará una constancia a todas las personas inscrites de la comunidad estudiantil.

Uso de representaciones gráficas

Al igual que el lenguaje, la imagen puede tener un sesgo sexista que conduce a la desigualdad de los géneros y desvaloriza y discrimina a colectivos o grupos de personas. Las imágenes sexistas reproducen estereotipos de género que se han internalizado para pasar inadvertidos: el resultado es que las imágenes que se exponen de hombres y mujeres desde los medios comunicacionales no corresponden del todo a la realidad social (INMUJERES, 2005).

De esta forma, este manual promueve el uso de imágenes que expresen la diversidad de la comunidad hurtadiana, representando personas no estereotipadas en espacios, roles y actividades, visibilizando sus aportaciones sociales.

→ CRITERIOS PARA ELECCIÓN DE FOTOGRAFÍAS

Este manual propone algunos criterios y elementos para tener en cuenta en la elección de fotografías, con el fin de resguardar la reproducción de estereotipos de género y otras prácticas comunicacionales que atenten contra la dignidad de las personas.

En este sentido, las imágenes también comunican representaciones sociales, políticas y culturales que al ser transmitidas a la ciudadanía influyen en actitudes y comportamientos que acaban asentándose en el imaginario colectivo (Gutiérrez y Maureira, 2018). En este marco, las imágenes sexistas continúan reproduciendo roles y actividades tradicionalmente asignadas para varones y mujeres, a la vez que la diversidad sexual es subrepresentada. Para evitar lo anterior, se entregan a continuación sugerencias para el uso de imágenes no sexistas:

- Al usar imágenes, **no identificar profesiones ni actividades exclusivamente como femeninas o masculinas**, para hombres o para mujeres; este es el caso de profesiones como enfermería, usualmente representada por mujeres, mientras las ingenierías son representadas por varones en su mayoría.
- **Evitar imágenes de mujeres en actividades tradicionalmente femeninas y exclusivamente vinculadas a tareas domésticas y de cuidado.** Esto naturaliza los roles, estereotipándolos y valorando de forma diferenciada las tareas definidas histórica y culturalmente para mujeres, varones y disidencias. Cuando se relaciona a lo femenino con el ámbito doméstico, la imagen se vincula con el estereotipo de madre, esposa o ama de casa. Se sugiere incorporar imágenes de personas en todos los roles sociales y desarrollando actividades similares independiente de su identidad sexo-genérica en los ámbitos públicos, privados y domésticos.
- **Evitar imágenes que expresen una posición social pasiva de mujeres y diversidad sexual, y que muestren a hombres como sujetos de autoridad.** Ejemplo de esto pueden ser médicos y enfermeras, jefatura varón y secretaria, u otras relaciones donde se exhibe a las mujeres en cargos de menor categoría y en ocupaciones feminizadas.
- Asimismo, es importante **evitar menciones asimétricas en las informaciones que nombran a las mujeres por su relación a un varón** (como esposa de, mujer de, pareja de).
- **Evitar imágenes donde predominen varones en espacios de toma de decisiones;** de esta forma se fomenta al uso de imágenes basadas en la igualdad en los espacios de trabajo. Para esto se sugiere mostrar a mujeres, varones y disidencias en igualdad de planos (varones no predominen en primer plano) en la misma cantidad, como también en el tamaño de las imágenes. Asimismo, se debe evitar identificar las identidades sexo-genéricas con colores específicos, ya que esto reproduce estereotipos de género.

- Recordar que no hay una sola forma de ser. ***Las imágenes deben demostrar diversidad en términos de su origen, trayectorias y proyectos de vida expresando la diversidad de cuerpos, edades, clase social, etnias, entre otros***, para no reproducir estereotipos en general y de género en particular. De esta forma, las imágenes deben ser un correlato de la sociedad y la cultura en que se habita.
- Se sugiere ***destacar el aporte de las mujeres y la diversidad sexual en las distintas disciplinas y ámbitos profesionales***. Esto permite visibilizar las trayectorias, expandir los horizontes de posibilidades de las y los estudiantes, aportando a acortar brechas de género en determinadas disciplinas.
- ***Representar relaciones de cooperación***, trabajo en equipo, solidaridad y atención mutua entre las personas, independiente de su sexo-género.

Páginas web

Es importante destacar brevemente la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de páginas y plataformas web, evitando la reproducción de las desigualdades de género. Esto es, incorporar una práctica activa en términos de un diseño equilibrado adecuado para las identidades sexo-genéricas. Esto supone utilizar imágenes igualitarias de mujeres, varones y disidencias evitando el androcentrismo, pero también implica reconocer la brecha digital de género en el acceso, uso e intensidad de uso de Internet.

Tal como se plantea en la guía de elaboración de webs con perspectiva de género (Álvarez y Chillida Mujer, 2006), la brecha digital se explica por factores internos al desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), de socialización de las TIC's y de ámbito personal y familiar que evidencian un acceso, uso e intensidad del uso diferenciado.

Dentro de los factores internos al desarrollo de las TIC's, se considera una concepción y desarrollo androcéntrico que ha implicado la elaboración de tecnología masculinizada. Esto responde al uso de las TIC's por parte de varones; así, como consecuencia, la creación de páginas webs responde a un usuario tipo definido por una masculinidad hegemónica.

Por otro lado, las formas de socialización de las TIC's han consolidado una visión estereotipada de la relación de las mujeres con la tecnología, cristalizando una distancia entre las mujeres y las tecnologías. Esto implica una menor presencia o acceso de las mujeres al uso de tecnologías de la información, lo que impacta en la calificación y el empleo.

Finalmente, los factores relativos al ámbito personal y familiar evidencian usos del tiempo diferenciados, donde generalmente las mujeres disponen de menor tiempo para el aprendizaje y uso de TIC's e internet, lo cual debe ser compatibilizado con tareas domésticas y de cuidados.

Teniendo en cuenta estos elementos, es que la página web institucional debe incorporar la perspectiva de género, además de “[...] profundizar en el desarrollo y el acceso y uso por las mujeres de las nuevas estrategias de comunicación e información como medio para asegurar la participación social de las mujeres, en condiciones igualitarias con los varones.” (Álvarez y Chillida, 2006: 28).

Dentro de los criterios para tener en cuenta en el diseño y desarrollo de la página web, se sugiere:

- **Incorporar imágenes y lenguaje no sexista en todas las publicaciones y comunicaciones** institucionales, considerando los elementos sugeridos en este manual.
- Se debe **tener en cuenta la diversidad de las identidades sexo-genéricas** al interior de la comunidad universitaria entendiéndolas como el público al que se quiere comunicar, por medio de una breve encuesta o de las estadísticas webs. Esto permitirá conocer particularidades que supongan necesidades comunicacionales específicas.
- Se sugiere **incorporar enlaces a contenidos de igualdad y equidad de género**, para la disponibilidad y visibilidad de información, contenidos y recursos articulados, cuestión que manifiesta el compromiso institucional con la promoción de la igualdad y la equidad de género.
- En esta línea, se propone **disminuir la cantidad de clics para acceder a contenidos relacionados con la igualdad y equidad de género**, estableciendo rutas de acceso sencillas y en lo posible directas.
- Se sugiere **desarrollar una navegación intuitiva**, proporcionando mecanismos claros de navegación, y sin multiplicar las páginas principales. En caso de realizarlo, facilitar de forma visible y clara los enlaces desde la página principal.
- Respecto de los contenidos, es importante **asegurar la visibilidad de saberes y conocimientos producidos por mujeres y disidencias** de forma sistemática y no sólo en el marco de conmemoraciones. Esto supone facilitar información y se puede considerar la creación de secciones específicas para esto.
- Asimismo, se debe **asegurar la visibilidad de la presencia y participación de mujeres y disidencias**.

Eventos de difusión de conocimiento

Es importante recordar que en este manual se considera al género como un eje organizador y estructurante de la vida social e institucional, como también de las prácticas académicas de investigación y difusión del conocimiento. En este sentido, debe incorporarse el enfoque de género en los eventos de difusión del conocimiento (conversatorios, seminarios, y otros formatos similares), dando el espacio a voces diversas. De esta forma, este manual enfatiza en una autoobservación que permita incorporar prácticas de equidad desde el rol institucional propio.

Se sugiere asegurar la presencia de mujeres y/o disidencias expertas como ponentes en eventos que no sólo remitan a la temática específica del género o feminismos. Esto implica otorgarle valor a la voz de mujeres y disidencias, compartiendo sus experiencias, trabajos y conocimientos en la esfera pública independiente de la temática.

Igualmente, se sugiere una proporción equilibrada entre voces masculinas y femeninas en locuciones, como también en las moderaciones. Asimismo, se incentiva que la persona moderadora pueda distribuir la palabra de las y los asistentes de forma equilibrada. En este sentido, se debe evitar el uso expansivo del espacio y de la palabra de varones que silencia a mujeres y disidencias, silenciando mujeres y disidencias, reproduciendo la desvalorización histórica de sus voces. De esta forma, se debe fomentar la expresión de las voces de mujeres y disidencias para estimular la participación durante eventos de este tipo. Se sugiere una atención activa a posibles micromachismos encubiertos que puedan condicionar el orden de las palabras y fomentar el silencio de otros grupos de personas.

Finalmente, la difusión de este tipo de eventos debe considerar las sugerencias y propuestas de este manual, incorporando un lenguaje no sexista e imágenes equilibradas entre las identidades sexo-genéricas, para evitar la reproducción de estereotipos de género y otras discriminaciones.

Bibliografía

Álvarez Tardío, Beatriz y Ana Chillida Aparicio (2006). Elaboración de webs con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer, España.

COMMCA, Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (2012). Guía práctica de género y comunicación. El Salvador, Centroamérica.

CONSEJO NACIONAL DE LA CULTURA Y LAS ARTES (2016). Guía de Lenguaje Inclusivo de Género. Gobierno de Chile.

Guerrero Salazar, Susana (2). Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén. Unidad de Igualdad, Universidad de Jaén, España.

Guichard Bello, Claudia (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres. Ciudad de México.

Gutiérrez González, Fabiola y Mónica Maureira Martínez (2018). Medios no sexistas. Guía de definiciones y prácticas periodísticas. Observatorio de Género y Equidad, Chile.

INMUJERES (2005). Las mujeres y los medios de comunicación. Boletín del Instituto Nacional de las Mujeres, Octubre, México.

MINEDUC, Ministerio de Educación (2017). Comuniquemos para la igualdad - Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de Equidad de Género MINEDUC, con apoyo de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Gobierno de Chile.

SECOM, Secretaría de Comunicaciones, y Servicio Nacional de la Mujer (2016). Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. Ministerio Secretaría General de Gobierno, Chile.

UNED, Universidad nacional de Educación a Distancia (s/f). Guía de Lenguaje No Sexista. Oficina de Igualdad, España.

Universidad Arturo Prat (s/f). Manual para el uso no sexista del lenguaje. Chile.

Universidad Politécnica de Madrid (2010). Manual de LENGUAJE NO SEXISTA en la Universidad. España.

Anexos

1. Glosario

Se proporcionan orientaciones conceptuales y enfoques para una mejor puesta en práctica de las sugerencias otorgadas en el manual. Estos conceptos han sido tomados del documento *Comuniquemos para la igualdad - Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo (2017)*, elaborado por la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Educación del Gobierno de Chile.

→ GÉNERO

Conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino y a lo fuera de estar par binario. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico. El concepto de género es prescriptivo, es decir, constituye un sistema de roles que define un modo único y excluyente de ser mujer y de ser hombre, determinando la trayectoria de vida personal y social. La categoría de género resulta útil para identificar las condiciones específicas que deben enfrentar niñas, niños y jóvenes durante su trayectoria educativa.

→ ENFOQUE DE GÉNERO

Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por tanto, es susceptible de ser transformada.

→ ANÁLISIS DE GÉNERO

El análisis de género consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños y diversas identidades de género y orientaciones sexuales en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre personas y su acceso y control de los recursos, así como las limitaciones de unas con respecto de los otros. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerbren las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género.

→ TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Este concepto en el ámbito universitario remite a “tres vertientes básicas de los estudios de género y su incursión por las universidades: en primer lugar están los espacios académicos, esto es, la creación e instalación de centros, programas o institutos dedicados a los estudios de género en las universidades, que son, sin lugar a dudas, los terrenos de producción de nuevo conocimiento; en segundo lugar, la incorporación de estas temáticas en la formación de las y los jóvenes universitarios, o sea, el impacto de la temática de género en los programas y planes de estudio; y en tercer lugar la institucionalización de la perspectiva de género en las estructuras universitarias” (Buquet Corleto, 2011. IISUE-UNAM).

→ ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Significa la incorporación en todos los elementos del sistema (currículo, formación de docentes, práctica de aula, gestión, sistema de decisiones, etc.) de principios y prácticas de equidad que garanticen la igualdad de condiciones, oportunidades y derechos entre mujeres y hombres y personas no binarias independiente de su orientación sexual.

→ **CURRÍCULUM OCULTO DE GÉNERO**

Se llama currículum oculto a aquellos aprendizajes que son incorporados por las y los estudiantes, aunque dichos aspectos no figuren en el currículum oficial. Según las circunstancias y las personas en contacto con las y los estudiantes dichos contenidos pueden o no ser “enseñados” con intención expresa. Cualquier entorno, incluso actividades sociales y recreacionales tradicionales, pueden brindar aprendizajes no buscados, ya que el aprendizaje se vincula no solo a las escuelas, sino también a las experiencias por las que pasa una persona.

→ **ESTEREOTIPO DE GÉNERO**

Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres. Determinan las proyecciones de las personas y limitan sus posibilidades de desarrollo.

→ **IDENTIDAD DE GÉNERO**

La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas.

→ **BRECHAS DE GÉNERO**

Destaca las desigualdades existentes entre hombres, mujeres y personas no binarias en cualquier ámbito del desarrollo: en relación al nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración, beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.

→ **INEQUIDADES Y BARRERAS DE GÉNERO**

Las inequidades y barreras de género se definen como aquellas sobrecargas, limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las personas a lo largo de su desarrollo personal y profesional, en función de la división sexual del trabajo y del sexo al que pertenecen.

→ **IGUALDAD DE GÉNERO**

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tiene en cuenta, y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres, de los hombres y de personas no binarias de manera igualitaria.

→ **EQUIDAD DE GÉNERO**

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social, se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres, mujeres y personas no binarias, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género.

→ **SEXISMO**

El sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera operen cotidianamente. El sexismo hace referencia a la invisibilidad o exclusión de hombres, mujeres o personas no binarias, a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado).

→ AUTONOMÍA

Es la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propicio. La autonomía de las mujeres suele conceptualizarse con tres dimensiones: Autonomía física (la libertad de tomar decisiones acerca de su sexualidad, reproducción y el derecho a vivir una vida libre de violencia); Autonomía económica (derecho a trabajar y ganar su propio ingreso, distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres); y Autonomía en la adopción de decisiones. La autonomía hay que entenderla como una facultad estrechamente vinculada a los derechos humanos fundamentales, cuyo ejercicio se ve determinado por los mandatos de género que se refuerzan a través de los estereotipos sexistas y amenazan la autonomía de las personas. Refiere a la facultad de las personas de obrar según su criterio con independencia de la opinión o deseos de otros/as.

→ MASCULINIDADES

Entendida como una categoría de análisis que reflexiona y cuestiona las características asignadas a los hombres por la cultura patriarcal. Según los especialistas en este tema, es una palabra que no debe usarse en singular, pues pretende representar la diversidad de hombres y masculinidades existentes histórica y cotidianamente.

→ ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

→ DIVERSIDAD SEXUAL

Es la existencia de distintas orientaciones sexuales e identidades de género. Cuando se habla de este concepto, se hace referencia a la vida sexual de las personas en tres aspectos fundamentales: a) la genitalidad, entendida como su sexo, b) la expresión, es decir sus prácticas, y c) la identidad, comprendida como la manera en que se sienten y piensan las personas.

→ LGTBIQA+

Son las siglas que designan colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales, Queer, Asexuales y el signo + que señala la posibilidad de incorporar otras identidades sexo-genéricas. Enfatiza la diversidad de las culturas basadas en la sexualidad y la identidad de género, y se puede aplicar para referirse a alguien que no es heterosexual, en lugar de aplicarlo exclusivamente a personas que se definen como homosexuales, bisexuales o transexuales.

→ DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS

Los derechos sexuales incluyen el derecho de todas las personas -libre de coerción, discriminación y violencia- a: el nivel más alto posible de salud en relación a la sexualidad, incluido el acceso a servicios asistenciales de salud sexual y reproductiva; buscar, recibir e impartir información sobre la sexualidad; educación sexual; respeto por la integridad física; elegir pareja; decidir tener una vida sexual activa o no; relaciones sexuales consentidas; matrimonio consentido; optar por tener hijas/os o no, y cuándo; y procurar una vida sexual segura y placentera. Los derechos reproductivos son aquellos que buscan proteger la libertad y autonomía de todas las personas para decidir con responsabilidad si tener hijos/as o no, cuántos, en qué momento y con quién. Al igual que los derechos humanos, son inalienables y no están sujetos a discriminación por género, edad o raza.

→ **CORRESPONSABILIDAD**

Conlleva que mujeres, hombres y personas no binarias se responsabilicen –por igual- de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes. Implica, en definitiva, superar la dicotomía público/privado y la consiguiente división sexual del trabajo y desarrollar nuevas prácticas sociales, donde ambas personas dentro de la relación puedan compartir por igual las tareas necesarias para la subsistencia de la sociedad.

→ **IGUALDAD SUSTANTIVA**

En términos legales, es cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que se pueden observar. La igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres, hombres y personas no binarias es aquella que se encuentra en los hechos y en las prácticas.

→ **HETERONORMATIVIDAD**

La heteronorma es una expresión utilizada para describir o identificar una norma social relacionada con el comportamiento heterosexual estandarizado, cuando se lo considera la única forma social válida de comportamiento y quien no siga esta postura social y cultural se encontrará en desventaja con respecto al resto de la sociedad. Este concepto constituye el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra la comunidad LGBTIQ+, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.

2. Listado de ocupaciones, cargos y profesiones

MASCULINO	FEMENINO
Abogado	Abogada
Académico	Académica
Acreditado	Acreditada
Actor social	Actora social
Adjunto	Adjunta
Administrador	Administradora
Administrativo	Administrativa
Agente	Agente
Agregado	Agregada
Analista	Analista
Alumno	Alumna
Aparejador	Aparejadora
Archivero	Archivera
Arqueólogo	Arqueóloga
Arquitecto	Arquitecta
Asesor	Asesora
Asistente	Asistente
Asociado	Asociada
Auditor	Auditores
Autor	Autora

Auxiliar	Auxiliar
Ayudante	Ayudante
Becario	Becaria
Bibliotecario	Bibliotecaria
Biólogo	Bióloga
Catedrático	Catedrática
Científico	Científica
Consejero	Consejera
Conserje	Conserje
Coordinador	Coordinadora
Decano	Decana
Defensor	Defensora
Delegado	Delegada
Delineante	Delineante
Diplomado	Diplomada
Director	Directora
Discente	Discente
Diseñador Gráfico	Diseñadora Gráfica
Doctor	Doctora
Docente	Docente
Documentalista	Documentalista
Economista	Economista
Editor	Editora
Educador	Educadora
Egresado	Egresada
Encargado	Encargada
Enfermero	Enfermera
Especialista	Especialista
Estudiante	Estudiante
Examinador	Examinador
Facultativo	Facultativa
Farmacéutico	Farmacéutica
Filósofo	Filósofa
Físico	Física
Funcionario	Funcionaria
Geógrafo	Geógrafa
Gerente	Gerente/Gerenta
Gestor	Gestora
Graduado	Graduada

Graduado Social	Graduada Social
Habilitado	Habilitada
Historiador	Historiadora
Informático	Informática
Ingeniero	Ingeniera
Inspector	Inspectora
Interino	Interina
Intérprete	Intérprete
Interventor	Interventora
Investigador	Investigadora
Jardinero	Jardinera
Jefe	Jefe/Jefa
Juez	Juez/Jueza
Licenciado	Licenciada
Limpiador	Limpiadora
Lingüista	Lingüista
Logopeda	Logopeda
Maestro	Maestra
Matemático	Matemática
Médico	Médica
Oficial	Oficiala
Perito	Perita
Presidente	Presidenta
Profesor	Profesora
Programador	Programadora
Psicólogo	Psicóloga
Publicista	Publicista
Químico	Química
Rector	Rectora
Relacionador público	Relacionadora pública
Responsable	Responsable
Secretario	Secretaria
Sociólogo	Socióloga
Subalterno	Subalterna
Subdirector	Subdirectora
Supervisor	Supervisora
Técnico	Técnica
Técnico de apoyo	Técnica de apoyo
Técnico informático	Técnica informática

Tesorero	Tesorera
Titulado	Titulada
Trabajador social	Trabajadora social
Traductor	Traductora
Tutor	Tutora
Universitario	Universitaria
Vicedecano	Vicedecana
Vicepresidente	Vicepresidenta
Vicerrector	Vicerrectora
Vigilante	Vigilante

Basado en: Guerrero, 2012.