



Instructivo de Buenas Prácticas con Enfoque de Género

Departamento de Equidad de Género
y Diversidad

Contenido

01

Presentación:

03

II. ¿Por qué Buenas Prácticas con Enfoque de Género?

04

III. ¿Qué son los estereotipos de género?

06

IV. ¿Por qué es necesario e importante utilizar un Lenguaje Inclusivo y No Sexista?

08

V. ¿Qué nos dice la Ley?

10

VI. Glosario

22

VII. Reglas generales para el uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista

23

VIII. Recomendaciones prácticas para el uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista



Presentación:

Para algunas personas parece majadero hablar de desigualdad de género en la actualidad. Nuestro país ha tenido importantes avances en términos de equidad de género y se observa que las brechas se van cerrando de manera paulatina pero sostenida. Así se puede constatar en el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, donde Chile pasó del lugar 47 en 2022 al 27 en 2023, entre 146 países, como consecuencia del fuerte aumento en el subíndice de empoderamiento político, que mejoró casi 14 puntos porcentuales. Por su parte, las Naciones Unidas han definido que el Objetivo de Desarrollo Sostenible n°5 es alcanzar la igualdad y empoderamiento de las mujeres para 2030, propósito que requiere de una intervención social a gran escala. En este sentido, si bien se observa que existen esfuerzos de diversos organismos internacionales y nacionales en la temática, el consenso radica en que el trabajo por erradicar la desigualdad de género no terminará hasta que exista un cambio cultural.

La violencia de género, y específicamente la violencia contra las mujeres, muestra que aún queda un largo camino por recorrer para conseguir el cambio cultural y, más aún, que las instituciones deben mejorar en sus mecanismos de abordaje, preventivos y reactivos. Por ejemplo, CIPER (2021) evidenció que sólo el 36% de las víctimas de femicidio del año 2019 habían denunciado previo a su asesinato. Es decir, la institucionalidad tenía antecedentes de

menos de la mitad de las situaciones de violencia. Por otra parte, en el 1° Estudio exploratorio de discriminación y violencia hacia las personas LGBTIQANB+ realizado durante 2021 por la Subsecretaría de Prevención del Delito junto al MOVILH, se encontró que el 89% de la muestra había sufrido discriminación y el 62% de ellos/as/es habían sido víctimas de delitos relacionados a su identidad. De éstos, apenas el 4,3% denunció la discriminación y sólo el 9,2% reportó los delitos. Además, en este estudio se encontró que en el 38% de los casos, las diferentes formas de discriminación ocurrieron en espacios educativos, principalmente por parte de compañeros/as de estudio, directivos, docentes y auxiliares. Esto es, sin duda, un llamado de atención para las instituciones, en relación a las estrategias desplegadas para promover vidas libres de violencia en razón del género, prevenir situaciones de acoso, agresión, discriminación o violencia y educar para la igualdad de género.

Las brechas de género en términos educacionales y profesionales también dan cuenta del trabajo que queda por hacer. En este sentido, se observa una brecha significativa en lo relacionado a las áreas de estudio que eligen hombres y mujeres. Educarchile (s.f.) observa que una de las grandes brechas presente en el sistema escolar chileno tiene que ver con el desempeño diferenciado por género en las asignaturas de Matemática y Lenguaje, lo

cual se evidencia en los resultados del SIMCE, donde “los hombres suelen obtener peores resultados en lectura, en tanto las mujeres obtienen un desempeño más bajo en matemática”. La institución señala que “estas diferencias dan cuenta de la existencia de sesgos y estereotipos de género presentes en los entornos escolares, los que dificultan desarrollar todo el potencial de las y los estudiantes y determinan la elección de sus proyectos de vida.”

El Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (2022), por su parte, realizó una radiografía de género en nuestro país que dejó en evidencia un escenario poco optimista, ya que Chile es el país de la OCDE del cual menos mujeres se titularon del área STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por su sigla en inglés) durante 2019.

Carrasco Gallardo (2019) realizó un estudio donde se evidencia la desigual distribución de matrícula de primer año en carreras técnico-profesionales del año 2018, donde se puede observar una concentración de mujeres en las áreas de Administración y Comercio, Educación, Salud y, en menor medida, Ciencias Sociales; mientras que en el área de Tecnología predominan los varones.

Según un estudio realizado por ONU Mujeres (2020), se observa que las mujeres se matriculan mayormente en las áreas de Salud y Servicios Sociales, Ciencias Sociales,



Enseñanza Comercial y Derecho, Educación y Servicios, abarcando un 76,6% del total de mujeres matriculadas en Educación Superior Técnico-Profesional en primer año. A esto se suma la brecha salarial, donde se observa que incluso considerando que “existe evidencia que muestra que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral tiene una relación positiva con los niveles de productividad, gracias a una mayor diversidad en los equipos de trabajo y puestos de dirección.” (Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Fundación Chile Mujeres y Organización Internacional del Trabajo, 2022), el Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022 da cuenta de que la brecha salarial y la división de rubros por consecuencia de estereotipos de género sigue vigente. Brecha salarial quiere decir que por un mismo trabajo (mismas funciones, mismo grado) a las mujeres se les paga menos. La brecha va desde un 5,2% hasta un 17,5% en niveles administrativo y medio; entre un 2,2% a un 27,1% a nivel ejecutivo; y se eleva al 30,1% en los trabajos informales (Reporte OCEC, 2022, en Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022).

En relación con el ámbito educativo, cabe señalar que la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008) establece que: las instituciones de Educación Superior, tienen dentro de los compromisos vitales de la educación (...) el combate contra toda forma

de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género (...), entre otros; y que deberán (...) expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional (Cres, 2008).

En este sentido, el Instituto Profesional Virginio Gómez (IPVG), es una institución de Educación Superior nacida al alero de la Universidad de Concepción, con presencia en las ciudades de Concepción, Chillán y Los Ángeles que, actualmente cuenta con más de 7 mil estudiantes y más de 38 mil titulados/as. El IPVG desarrolla continuamente mecanismos de aseguramiento de la calidad y vinculación con diversos actores sociales, de modo tal, que los cuerpos curriculares de los programas impartidos vayan a la par de las necesidades de la sociedad. Esto nos impulsa a la versatilidad y a la adaptación, no solo formando trabajadores y trabajadoras altamente capacitadas, sino, apostando por el desarrollo integral de las personas, destacando valores como el respeto, la responsabilidad, el compromiso, la orientación al servicio y la calidad dentro de nuestra estrategia educacional.

De esta forma, es importante señalar que existe un compromiso institucional con la equidad de género, en tanto elemento central para alcanzar una formación técnica y profesional integral y de calidad. El IPVG, en

su Plan Estratégico Institucional (2023 - 2027), define que su misión es contribuir con excelencia a la formación de personas en el ámbito técnico y profesional, mediante la innovación, transferencia tecnológica y emprendimiento, para aportar al desarrollo de los distintos sectores socio-productivos regionales y del país, en un contexto globalizado. En esta línea, la institución en el año 2020 genera el Modelo de Prevención, Sanción e Investigación en materias de Acoso Sexual, Discriminación y Violencia de Género, los cuales se encuentran incorporados dentro de los reglamentos institucionales del Reglamento del/la Estudiante y del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del y la Trabajadora, con el objetivo de avanzar en la creación de condiciones de mayor igualdad de oportunidades y de trato igualitario que no discrimine para toda la comunidad Virginiana. Actualmente, el IPVG cuenta con el Departamento de Equidad de Género y Diversidad, con presencia en las tres sedes, el cual se encarga de implementar la Política Integral de Equidad de Género en consecuencia de las disposiciones de la Ley 21.369.

De esta forma, una de las iniciativas que apunta a abordar el cambio cultural en nuestra institución es la creación de este Instructivo de Buenas Prácticas con Enfoque de Género, el cual contiene elementos para comprender, reflexionar y poner en práctica cuestiones relativas a la igualdad de género.





II ¿Por qué Buenas Prácticas con Enfoque de Género?



Como señalan Fonseca, García-Holgado, García-Peñalvo, Jurado, Olivella, Amo, Maffeo, Yigit, Keskin, Sevinç, Quass y Hoffman (2021, p. 39) “la falta de diversidad es un problema global en diferentes sectores, pero es especialmente latente en el contexto de los campos relacionados con STEM”, los y las autoras señalan que ésto se ve transversalmente en la educación, desde el nivel primario hasta los estudios superiores y, a su vez, esto se refleja en el mercado laboral, comentando que “el acceso a los principales estudios y puestos de trabajo relacionados con las Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas está claramente dominado por el género masculino” y asocian esta realidad a los estereotipos de género que han sido aprendidos por las personas mediante “un proceso de permeabilidad sociocultural a través de las interacciones con los modelos más cercanos, como la familia y la escuela”, señalando que, estas instituciones “son en gran medida causa de dichas problemáticas”. En este contexto, los y las autoras señalan que la implementación de buenas prácticas con enfoque de género nacen como una medida que pretenden aportar en la disminución de la brecha.

Estas prácticas se materializan en la promoción de relaciones respetuosas e igualitarias, resultando indispensables en la construcción de ambientes seguros y libres de violencia para todas las personas que forman parte de las comunidades educativas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, considerando las desventajas estructurales y sociohistóricas o situaciones específicas de algunos grupos particulares.

Para esto, nuestra institución está desarrollando una institucionalidad de género así como la normativa correspondiente para erradicar prácticas sexistas y discriminatorias que atentan contra los derechos humanos de las personas que componen la comunidad educativa del Instituto Profesional Virginio Gómez. Esto implica abordar, reflexionar y modificar nuestras prácticas cotidianas de convivencia social, el ejercicio de la docencia, y todos los procesos relacionados con colaboradores/as.



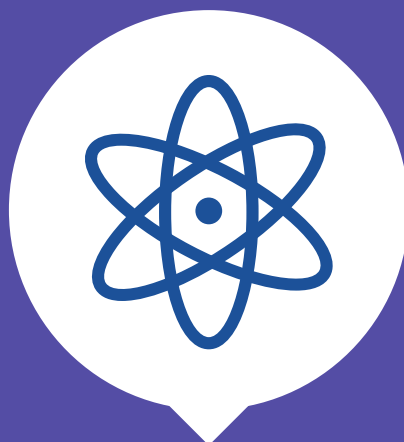
III.

¿Qué son los estereotipos de género?

Según Vásquez-Cupeiro (2015) existen diversos marcos explicativos de las diferencias de género; la literatura apunta, principalmente, a que estas brechas se deben a la influencia de factores acumulativos, psicosociales y socioculturales. Desde esta perspectiva, existen tres líneas de estudio: el capital humano, el role modeling y los estereotipos de género.

El capital humano señala que las diferencias de género se deben a que hombres y mujeres asignan distinto valor a las actividades, lo que tiene como resultado la elección de distintas opciones académicas, profesionales y laborales, donde, por ejemplo, los hombres priorizarían el desarrollo profesional, mientras que las mujeres otorgarían mayor relevancia a la posibilidad de conciliar familia-trabajo.

La teoría del role modeling apunta a que las “decisiones individuales, formativas y laborales están marcadas por los antecedentes familiares y, en particular, por la disponibilidad de modelos de rol femeninos de los que se aprende y con los cuales identificarse” (Vásquez-Cupeiro, 2015, p. 183). Por lo tanto, la solución estaría centrada en aumentar la disponibilidad de referentes masculinos y femeninos que desafíen los roles tradicionales.



El tercer y más complejo modelo explicativo de las diferencias de género tiene que ver con los estereotipos de género. Como señalan Colás Bravo y Villaciervos Moreno (2007, p. 38) los estereotipos son “generalizaciones preconcebidas sobre los atributos o características de la gente en los diferentes grupos sociales”. Estos constituyen la base sobre la cual las personas articulan su existencia, “partiendo de códigos y categorías de identidad asignados por la cultura”.

Los estereotipos de género, en particular, se aprenden desde la infancia y son “dimensiones subjetivas arcaicas y en permanente renovación” que se encuentran a la base de la constitución de la identidad de género, ya que “generan una percepción de género interiorizada que orienta y guía tanto la representación de la realidad como las acciones, pensamientos y comportamientos de los sujetos.” (Colás Bravo y Villaciervos Moreno, 2007, p.39)

Siguiendo a Vásquez-Cupeiro (2015, p. 184) se puede señalar que los estereotipos de género adscriben características y roles a las personas en virtud de la asignación hombre o

mujer, “definen los esquemas de referencia, influyen en las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres y, en última instancia, refuerzan la continuidad de la segregación formativa y ocupacional”. En términos concretos, existe el estereotipo masculino, que instala “la creencia de que los varones se interesan por cuestiones técnicas y analíticas, y están orientados hacia la objetividad y la racionalidad”, mientras que el estereotipo femenino asume que “las mujeres son afectivas, empáticas, intuitivas y pasivas.”

A nivel educativo, la autora señala que “esta dicotomía da lugar a categorizaciones binarias, esencialistas y reduccionistas, que recrean estereotipos de género tradicionales entre estudiantes, profesorado, familias y medios de comunicación y, en última instancia, contribuyen a explicar la brecha de género en Ciencia y Tecnología (Vásquez-Cupeiro, 2015, p. 184).

En la misma línea y tal como señalan Marcano Molano & Suárez Morales (2022, p. 52) “los sesgos y estereotipos también han penetrado el ámbito educativo, al punto de que se ven afectadas ‘las trayectorias

vocacionales de hombres que se desempeñan en rubros tradicionalmente femeninos’ (Herrera, 2021, p. 2), al punto de que en muchas ocasiones se duda de sus tendencias sexuales y de la masculinidad de estos estudiantes, que optan por cursar estudios o de ejercer una profesión que históricamente habían sido desempeñadas por las mujeres.”

Este marco explicativo conlleva la necesidad de realizar un cambio psicosocial y sociocultural para terminar con las diferencias de género en el ámbito educativo, pero también en la sociedad en general.



IV.

¿Por qué es necesario e importante utilizar un Lenguaje Inclusivo y No Sexista?

En primera instancia, se utiliza el término de lenguaje inclusivo y no sólo no sexista porque, como señala la Subsecretaría de la Cultura y las Artes (2022), no solo se quiere “desnaturalizar el uso del masculino como genérico”, sino que se apunta a “erradicar los estereotipos de género, siendo estos un conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otras personas”.

En este contexto, es apropiado señalar que existe una profusa discusión en torno a la pertinencia del uso (o no) del lenguaje inclusivo en el idioma español. No obstante, el presente instructivo se guía por el siguiente principio.

Paula Salerno, Doctora en Letras de la Universidad de Buenos Aires señala que aquellas posturas “gramacentristas” que invalidan la utilización de estrategias comunicativas como el uso de la “e” o el desdoblamiento (“los y las”), des-oyen “el carácter discursivo” de este fenómeno. Es decir, para esta académica, la discusión por el lenguaje inclusivo no pasa por una discusión gramatical sino que por la disputa de una

“norma institucional y social”, señalando que lo que se cuestiona con el uso del lenguaje inclusivo es la utilización hegemónica de un género gramatical -masculino- para referirse a una serie de identidades, las cuales rechazan la “interpretación dicotómica que equipara identidad de género y sexo biológico” (García Negroni & Hall, 2020, p. 277)

A su vez, otros/as/es autores/as señalan que en el uso del masculino genérico es el “correlato gramatical de un reordenamiento social patriarcal que remite a la discriminación a la que las mujeres se han visto sometidas durante siglos” y que, por lo tanto, es sobre todo un “fenómeno político, discursivo y retórico de lucha por la igualdad en la sociedad que busca crear consciencia” (García Negroni & Hall, 2020, p. 278)

Si bien frente a esta premisa se desprenden y elaboran diversas modalidades de abordaje, el presente Instructivo utiliza estos argumentos para otorgar sentido al ejercicio de visibilizar a las mujeres y personas del espectro no binario como una medida de reparación frente a la deuda histórica de invisibilización y discriminación contra estos



grupos, pero también como una estrategia de creación de conciencia sobre la existencia de identidades y realidades que van más allá de la pretensión de neutralidad que, en el fondo, es masculina y androcéntrica.

En este sentido, utilizar un lenguaje no sexista refiere no sólo a las tácticas gramaticales específicas que se mencionan a continuación (como el uso de barra inclinada o los desdoblamientos) sino también, según el Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021) a reflexionar respecto al contenido de nuestros discursos.

Frases como las que aparecen a continuación perpetúan estereotipos de género y, en ciertos casos, incluso justifican la violencia:

- “Los niños/ hombres no lloran”
- El uso peyorativo de “hacer las cosas como niña”
- “Las mujeres pertenecen a la cocina”
- “Las mujeres no sirven para trabajos que requieren fuerza física”
- “Las mujeres son el sexo débil”
- “Detrás de un gran hombre hay una gran mujer”
- “Los hombres son racionales y las mujeres emocionales”
- “Ese color es de mujer”
- “Hay mujeres para pololear y hay mujeres para la cama”
- “Si la agredieron/ abusaron/ violaron fue por: andar vestida así/ andar sola/ quizás qué andaba haciendo”



V. ¿Qué nos dice la Ley?

Respecto a los antecedentes de tratados y convenciones internacionales suscritas por Chile, existen al menos tres instancias necesarias de mencionar y que abordan la equidad de género. Por un lado, el establecimiento internacional de Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Convención Belém do Pará y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, las cuales se describen brevemente a continuación.

La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), ratificada con declaración por Chile el 7 de diciembre de 1989, en su artículo 3° señala que los Estados parte tomarán en todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

Por su parte, la Convención de Belém do Pará o Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile el 15 de noviembre de 1996, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este instrumento ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención.

“En 2015, los Gobiernos pertenecientes a las Naciones Unidas se unieron para acordar la Agenda 2030, una guía que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con metas que buscan erradicar la pobreza, combatir las desigualdades y promover la prosperidad, al tiempo que protegen el medio ambiente de aquí a 2030.” (Educarchile, s.f.). Uno de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible es el correspondiente al referido en materia Educación de Calidad, el cual propone “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la



vida para todas las personas” (Educarchile, s.f.). En este sentido, una herramienta clave para alcanzar este propósito es el enfoque de género, el cual promueve la enseñanza y el aprendizaje para la igualdad sustantiva entre los géneros para que infancias y adolescencias puedan recibir el mismo reconocimiento, desarrollar todo su potencial y optar por proyectos y formas de vida diversos, libres de sesgos y estereotipos de género. A su vez, también existe el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que habla sobre la “Igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas”, el cual es “fundamental y estratégico para el cumplimiento de los otros objetivos”. En ese sentido, como señala la Directora del Centro de Liderazgo de Comunidad Mujer “la educación de calidad requiere necesariamente la incorporación de una práctica educativa que tenga la capacidad de dejar atrás los sesgos y estereotipos de género que impactan negativamente las trayectorias educativas y de vida de mujeres y hombres.”(Educarchile, s.f.).

En términos nacionales, se identifican dos instrumentos legales que sirven como carta de navegación para esta temática. En primer lugar, se encuentra la Ley de Educación Superior (21.091) consagra como uno de sus principios el respeto y promoción de los derechos humanos. En su Artículo 2 letra i, dice que

“El respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas”.

El segundo antecedente relevante es la Ley de Equidad de Género (21.369), la cual regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Su objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar las conductas antes mencionadas, brindando protección y reparación a las víctimas, exigiendo una serie de obligaciones a las instituciones de Educación Superior con miras a establecer ambientes seguros y libres de violencia para todas las personas con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.



A B
Z

VI.

Glosario





Acción afirmativa

Es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir la situación del grupo al que están destinadas en un aspecto o varios de su vida social para alcanzar la igualdad. (Naciones Unidas, 2001, en Begné, 2011)

Autonomía

Es la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles. Es un factor fundamental para garantizar el ejercicio de los derechos humanos en un contexto de plena igualdad y, en este sentido, una condición para la superación de las injusticias de género. (CEPAL, s.f.)

Autonomía económica

Se refiere a la capacidad de las mujeres de acceder, generar y controlar ingresos propios, activos y recursos productivos, financieros y tecnológicos, así como el tiempo y la propiedad. Considera la división sexual del trabajo y la desigual organización social del cuidado. (CEPAL, s.f.)

Autonomía física

Se refiere a la capacidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas en su diversidad, de vivir una vida libre de discriminación, prácticas nocivas y violencias y ejercer sus derechos sexuales y derechos reproductivos en condiciones adecuadas para ello. (CEPAL, s.f.)

Autonomía para la toma de decisiones

Se refiere a la plena participación de las mujeres en igualdad de condiciones en los distintos ámbitos de la vida pública y política. (CEPAL, s.f.)



B

Brechas de género

Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres 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. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Barrera de género

Son aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos que enfrentan principalmente las mujeres, personas no heterosexuales y/o que se ubican fuera de las normas de género, lo largo de su desarrollo personal y profesional, cuyas raíces se encuentran en la construcción social del género. Estas barreras pueden expresarse de forma simbólica, económica, política, jurídica y/o social. (Ministerio de Educación, 2017)

Corresponsabilidad

Conlleva que mujeres y hombres 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 ambos puedan compartir por igual las tareas necesarias para la subsistencia de la sociedad. (Unidad de Equidad de Género, Ministerio de Educación, s.f.)

Currículum oculto de género

Conjunto de creencias y valoraciones sociales que impregnan los aprendizajes en la escuela que no son oficiales y no son visibles, que establecen los papeles y las relaciones entre las mujeres y los hombres. En este currículum están las tareas, expectativas personales, las valoraciones y formas de interacciones entre hombres y mujeres. (Vázquez, 2002, Maceira, 2005, en Pérez Basto & Heredia Soberanis, 2020, p.222)

C



D

Derechos humanos

Los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos. Las leyes relativas a los derechos humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades; así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], s.f.)

Discriminación de género

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y, que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Ley 20.609 y Ley 21.369)

Derechos sexuales y reproductivos

Los derechos sexuales incluyen el derechos 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. Así mismo, son aquellos que buscan proteger la libertad y autonomía de todas las personas para decidir con responsabilidad si tener hijos 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. (Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Discriminación de género

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y, que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. (Ley 20.609 y Ley 21.369).

Diversidades sexogenéricas

Refiere a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).



E

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 y mujeres, considerando las desventajas históricas que ha tenido para las mujeres, la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Enfoque de género

Es una forma de aproximarse a la realidad, la cual tiene en consideración 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. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

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. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

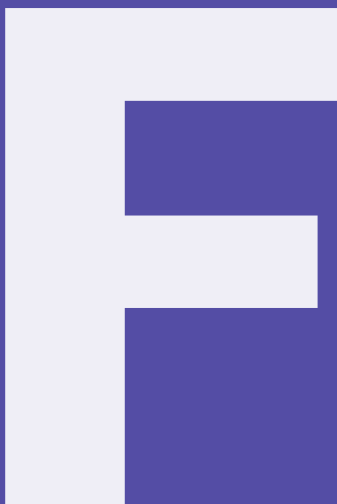
Estereotipos de género

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. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Expresión de género

Forma en la que exteriorizamos nuestra identidad de género frente a la sociedad y nuestros pares. Comprende distintas expresiones, como nuestro nombre, conducta, comportamientos, formas de interacción, estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje, joyería, inflexión vocal y lenguaje corporal, entre otras. Se categoriza típicamente como masculina, femenina o andrógina. Aún así puede ser fluida o diversa, y dinámica a través del tiempo. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)





Género

Es una categoría analítica de la diferenciación sexual. Cuestiona la asignación de roles, comportamientos, actividades y atributos, construidos social y culturalmente, en torno a cada persona según su sexo asignado al nacer. También refiere a las expectativas sociales que se les atribuye a las personas en base a dichas diferencias biológicas, sin importar su identidad o percepción propia. (Joan Scott, 2011; Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)

Feminismo(s)

Movimiento político, social, académico, económico y cultural, que busca crear conciencia y condiciones para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas, y eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres. Existen variantes del feminismo, algunos son: feminismo liberal, feminismo radical, feminismo socialista, ecofeminismos, feminismo cultural y de la diferencia, feminismo de la igualdad, feminismo comunitario, feminismos afrodescendientes, entre otros. (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.)

Feminización de la pobreza


Se refiere a aquellos mecanismos y barreras sociales, económicas, judiciales y culturales que generan que las mujeres y otras identidades feminizadas se encuentren más expuestas al empobrecimiento en su calidad de vida. (Observatorio Igualdad y Empleo, 2020)





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. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)



Identidad de género

Vivencia individual e interna del género, es decir, cómo cada persona se percibe a sí misma. Esto incluye la vivencia personal del cuerpo, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)

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 y de los hombres, de manera igualitaria. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

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 y hombres es aquella que se encuentra en los hechos y en las prácticas. (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Índice Global de Brecha de Género

Tiene como objetivo medir la brecha de género en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política. Un porcentaje del 100 % significaría paridad total entre géneros y un 0% disparidad completa. A 2023, Chile ocupa el puesto 27 de 146 países, con una puntuación de paridad del 77,7%. (Foro Económico Mundial, 2023)



Lenguaje androcéntrico

Es el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico. En sus expresiones sólo tiene en cuenta el protagonismo de los hombres para denominar los temas sociales y culturales sin tomar en cuenta la participación e incorporación de las mujeres. El hombre es considerado como el centro y la medida de todas las cosas. (Universidad Arturo Prat, s.f)

Lenguaje no Sexista e inclusivo

Es una forma de comunicación sin sesgos, prejuicios o tonos estereotipados y discriminatorios que visibiliza de igual manera a hombres y mujeres. (Instituto Nacional de la Juventud, 2021)

Lenguaje sexista

Son aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, asignando a sus capacidades un estatus menor, reduciendo sus aportes y estereotipándolas en sus roles. (Universidad Arturo Prat, s.f)

LGBTIQANB+

Corresponde a las iniciales de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer, asexuales, arromantique, no binaries y el símbolo "+" se utiliza para contemplar todas las otras diversidades sexogenéricas. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)



M

Machismo

Conjunto de creencias, actitudes y conductas que suponen la superioridad del varón con respecto a la mujer, sobre la base de ciertos estereotipos y prejuicios. (Mamani López et al., 2020)

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. (Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017)

Modelo binario de género

Modelo cultural que reconoce y valida sólo dos categorías de existencia que se consideran opuestas, excluyentes y complementarias. Este modelo se reafirma en nociones dualistas, categóricas y de carácter universal, tales como día/noche, bueno/malo, sano/enfermo, entre otros. En esta dialéctica binaria, se le otorga valor positivo a la categoría de hombre y valor negativo a la categoría mujer, generándose un sistema binario de hombre/mujer e invisibilizando otras realidades fuera del binario. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)

N

Nombre social

Es el nombre por el cual una persona se identifica, es el nombre que debe utilizarse en instrumentos públicos y privados que acreditan su identidad, independiente del estado de cambio de nombre legal. No confundir con el apodo. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)





Orientación sexual

Es la capacidad de sentir atracción física, sexual, emocional, erótica, afectiva y/o espiritual por otras personas. Históricamente, se ha clasificado según el género de las personas. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)



Paridad de género

Se ha entendido como un principio que busca asegurar la igualdad entre hombres y mujeres a través de un criterio de representación balanceada en puestos de poder y/o decisión en distintas esferas de la vida (política, económica y/o social). A diferencia de las cuotas, la paridad no se propone como una medida transitoria que define un umbral mínimo de presencia de mujeres para subsanar su subrepresentación en determinados espacios, sino que se plantea como una forma de asegurar la igualdad en la representación y en la distribución del poder entre hombres y mujeres. (Mujeres y Constitución, 2023)

Patriarcado

Es una forma de organización que origina y reproduce la subordinación, opresión y explotación de las mujeres y de lo femenino. Es el intento más sistemático de análisis sobre los factores que condicionan la situación social

de las mujeres. Es un conjunto práctico, es decir, que se constituye en y mediante un sistema de prácticas reales y simbólicas, y toma su consistencia de estas prácticas. No es una “esencia”, sino la creación de un ámbito cultural y material propio lo que le permitiría su continuidad. (Brito, 2014)

Perspectiva de género

Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres y diversidades sexogenéricas, sus realidades y sus aportaciones, conllevando a cuestionar la supuesta neutralidad del mundo, construida en un escenario históricamente masculino y androcéntrico. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente. (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022)

Pronombres (Ella, Él, Elle)

Son palabras para referirnos a objetos y personas. En español tenemos pronombres personales en tercera persona por los cuales identificamos a los demás, como lo son ella, elle y él. El uso de pronombres cobra importancia para identificar a las personas con su verdadera identidad de género, siendo primordial en la validación de identidades y una ayuda importante a la expresión de personas. Una buena práctica para respetar la identidad de género de las personas, es consultar por el o los pronombres que utiliza. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)



S

Sesgos de género

Aproximaciones o definiciones sistemáticamente erróneas de la realidad, que ubican o miran a los géneros de manera diferente y desigual. (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022)

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 o mujeres, a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino, y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado) (Ministerio de Educación Y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2017).

Sexismo lingüístico

Fenómeno de la elisión/omisión de la marcación lingüística/discursiva que alude a la mujer, especialmente en los casos en los que se trata de usos léxicos. Es decir, cuando el sistema de la lengua permite utilizar marcas del género femenino y no del masculino para designar un ser humano sexualmente reconocido como femenino en la realidad y sus cualidades correspondientes. (Bolaños Cuéllar, 2013)

Sexo biológico

Del latín *sexus*, hace referencia a las características biológicas diferenciadoras empleadas para agrupar a las personas como miembros de una población, estas características pueden ser: cromosómicas, genitales, hormonales, anatómicas. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)

Sexo asignado al nacer

Refiere al diagnóstico realizado por profesionales de la salud al momento de nacer, basado en la genitalidad visible, categorizándose en hombre, mujer o intersexual. (Oficina de la Diversidad y No Discriminación Concepción, 2023)

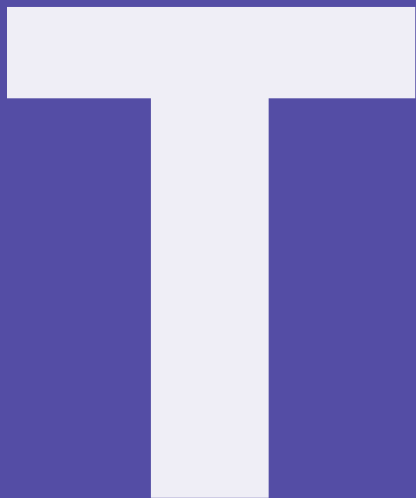
Sistema sexo-género

Es un conjunto de acuerdos por el cual la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en las cuales estas necesidades sexuales transformadas, son satisfechas. (Rubin, 1996, p.44)

Sororidad

Pacto político de género entre mujeres que se reconocen como interlocutoras. No hay jerarquía, sino un reconocimiento de la autoridad de cada una. (Lagarde, 2009)





Violencia de género

Constituye violencia de género cualquier acción o conducta, basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona, que le causa la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. (Convención Belém do Pará y Ley 21.369)

Transversalización o mainstreaming de género

Es la acción de integrar la perspectiva de género en las ideas, prácticas y políticas institucionales, orientándolas hacia el propósito específico de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta, en todo momento, la necesidad de identificar los posibles impactos diferenciados sobre unas y otros (Chávez Jimenez, 2015). Implica considerar esta perspectiva en la planificación, fases de intervención, evaluación, gestión y ejecución. (Subsecretaría de las Culturas y las Artes, 2022)

Techo de cristal

Es una barrera invisible que le impide a las mujeres o a algún grupo minoritario progresar en su carrera profesional y alcanzar puestos directivos o de mayor responsabilidad. El carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni disposición sociales establecidas, ni códigos de ninguna índole visibles que impongan semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar. (Aluanlli, 2022)



3

2

1

VII.

Reglas generales para el uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista

Con el objetivo de visibilizar a las mujeres y a las personas que no se encuentran comprendidas en el género masculino, se pueden emplear diversas técnicas, las cuales pueden variar según se requiera. Al consultar una fuente o hablar con alguien por primera vez es recomendable preguntarle cómo se identifica para poder mencionarla de la forma que indique.

Se recomienda utilizar, a lo largo de todo texto (noticia, comunicado, discurso, entre otros), los recursos inclusivos que se muestran a lo largo de este documento. En este sentido, se sugiere priorizar el uso de lenguaje neutral (uso de abstractos o sustantivos colectivos no sexuados). No obstante, se utilizará el uso de barras (funcionarias/os) o desdoblamientos (funcionarias y funcionarios) cuando el producto lo amerite por economía de espacio o construcción de un texto de carácter ceremonial.





VIII.

Recomendaciones prácticas para el uso de Lenguaje Inclusivo y No Sexista

➤ Evitar expresiones discriminatorias

Como señala el Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021), “una de las dimensiones en las que el sexismo se manifiesta es a través de los significados que se atribuyen a ciertas expresiones o frases cuyos sentidos reafirman visiones androcéntricas, binarias y excluyentes, devaluando la presencia de lo femenino, o bien, reforzando roles y estereotipos de género. Por ello, se recomienda evitar reproducir este tipo de significados en que se haga referencia a ciertos comportamientos atribuidos a las mujeres y hombres”.

- “Una mujer no está completa hasta que no es mamá”
- “Hay carreras para hombres y carreras para mujeres”
- “Las mujeres que juegan fútbol son amachadas, deberían ser más femeninas, o si no parecen lesbianas”
- “Los hombres ayudan/colaboran en las labores de la casa”
- “Mira como camina, todo amanerado, seguro que es cola”



Como señalan las Naciones Unidas (s.f.), es importante emplear las formas de tratamiento adecuadas. Es decir, al dirigirse o referirse a alguien, conviene utilizar una forma de tratamiento equitativa entre hombres y mujeres.

Por ejemplo

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
El profesor Gómez (profesión y apellido para referirse a un hombre) y Alicia (nombre de pila para referirse a una mujer) vendrán al almuerzo.	El profesor Gómez y la ingeniera Ramírez vendrán al almuerzo (profesión y apellido en ambos casos). Jaime y Alicia vendrán al almuerzo (nombre de pila en ambos casos).
Don Juan Rebolledo, Ingeniero Mecánico, y su señora (omite el nombre de la mujer y el tratamiento es diferenciado, presentando a la mujer según la relación de dependencia con el hombre)	Don Juan Rebolledo, Ingeniero Mecánico, y Doña Lidia Pérez, Tecnóloga médica (mismo tratamiento con nombre y apellido, señalando profesiones, y dando a la mujer el lugar de sujeto individual, y no en virtud de su relación filiativa)

➤ Evitar el genérico universal masculino

Como señala el Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021), “una práctica frecuente del sexismo es generalizar en masculino, es decir, una gran cantidad de sustantivos se utilizan con el género gramatical masculino para referirse a la totalidad de las personas, indistintamente su sexo, cometiéndose el error de invisibilizar a las mujeres, las cualidades femeninas y la diversidad sexual.”. Por ejemplo, es común que al referirse al género humano se intercambie por el término “hombre”; en este caso, es importante sustituir el genérico universal masculino por términos colectivos neutrales. Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
El origen del hombre...	El origen de la humanidad... El origen de la especie humana...
Todos los hombres son iguales ante la ley...	Todas las personas son iguales ante la ley...



Existen diferentes opciones para evitar el uso del genérico universal masculino:

1. Utilizar sustantivos colectivos no sexuados

Según el documento “Un lenguaje neutral en cuanto al género” del Parlamento Europeo, cuando se haga referencia a grupos de personas se puede sustituir el genérico universal masculino por sustantivos colectivos metonímicos genéricos. A esto se le denomina lenguaje neutro, ya que omite el género en la forma gramatical, apuntando al colectivo del cual se quiere hablar.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Los ciudadanos tienen derechos y deberes.	La ciudadanía tiene derechos y deberes.
Los chilenos esperan con ansias el 18 de septiembre.	La población chilena espera con ansias el 18 de septiembre.
Los agricultores requieren apoyo.	Las personas que trabajan en la agricultura requieren apoyo.
Los docentes deben cumplir con los protocolos institucionales.	La planta docente debe cumplir con los protocolos institucionales. El profesorado debe cumplir con los protocolos institucionales.

También se puede poner el foco en los procesos en lugar de las personas.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
El evaluador señalará los pasos a seguir.	La evaluación señalará los pasos a seguir.
El evaluador señalará los pasos a seguir.	La persona que evalúa señalará los pasos a seguir.

O utilizar la palabra “persona”.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Nueve de cada diez ciudadanos respiran aire contaminado.	Nueve de cada diez personas respiran aire contaminado.



Cuando se utilicen sustantivos con forma única, según el Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021), es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Los sustantivos comunes en cuanto al género tienen una sola forma para referirse al género femenino y al masculino, por lo que la distinción se debe realizar en el artículo (el/la) que se anteponga. Por ejemplo: el/la estudiante, el/la periodista.
- Los sustantivos epicenos tienen una forma única, a la que corresponde un solo género gramatical, para referirse, sin distinción, a personas de manera independiente de su sexo. Por ejemplo: la víctima, la persona, el personaje, la comunidad.

Existen diferentes opciones para evitar el uso del genérico universal masculino:

2. Utilizar el desdoblamiento o artículos y pronombres

Como señala el documento “Un lenguaje neutral en cuanto al género” del Parlamento Europeo, el desdoblamiento refiere al uso de los dos géneros gramaticales. En general, se sugiere evitar este recurso, prefiriendo la utilización de un lenguaje neutro, ya que si bien constituye un recurso admisible en el lenguaje oral, no siempre resulta apropiado en documentos de carácter formal. Sin embargo, existen instancias en que la situación comunicativa puede requerir visibilizar el género, por lo que el desdoblamiento aparece como una estrategia posible. Generalmente, se tiende a anteponer el término masculino al femenino, lo que podría sugerir una preferencia por la forma masculina; sin embargo, gramaticalmente esto no tiene una justificación. Por lo tanto, se recomienda alternar el orden de los femeninos y masculinos.

De acuerdo al Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021), en el caso del uso de artículos y pronombres, éstos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar el orden de los artículos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Los directores deben asistir a la reunión mensual del Consejo de Planificación.	Las y los directores deben asistir a la reunión mensual del Consejo de Planificación (uso de artículos) Los directores y las directoras deben asistir a la reunión mensual del Consejo de Planificación (desdoblamiento)
Los ciudadanos tienen derechos y deberes.	Las y los ciudadanos tienen derechos y deberes (uso de artículos) Los ciudadanos y las ciudadanas tienen derechos y deberes (desdoblamiento)



3. Uso de abstractos

Como señala el Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021), es frecuente que el uso sexista del lenguaje haga “referencia a los cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fuesen hombres, invisibilizando a las mujeres que efectivamente ocupan dichos cargos. Para corregir esto, se recomienda utilizar abstracciones que eviten nombrar al sujeto de la acción”.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
La rendición de cuentas se debe hacer a los directores.	La rendición de cuentas se debe hacer a las direcciones.
El cumplimiento es responsabilidad de cada jefe de departamento.	El cumplimiento es responsabilidad de cada jefatura de departamento.
Están todos los trabajadores invitados.	Toda la planta trabajadora está invitada.

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, se recomienda evitar el uso de los pronombres masculinos y utilizar las palabras quien o quienes.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Será el juez el que lo determine	Quien juzgue lo determinará
El supervisor dará su opinión	Quien supervise dará su opinión
Los que no asistan a clases serán amonestados	Quienes no asistan a clases recibirán una amonestación

Se puede usar los pronombres indefinidos “alguien”, “cada”, “cualquiera” y “nadie”.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Los administrativos podrán participar de la reunión	Cualquier persona de la planta administrativa podrá participar de la reunión
Los postulantes deberán presentar sus antecedentes	Cada postulante deberá presentar sus antecedentes
Cuando uno rinde un examen debe llegar a la hora	Cuando alguien rinde un examen debe llegar a la hora
Ninguno del curso aportó ideas	Nadie del curso aportó ideas

También se puede utilizar la tercera persona del singular, o bien, recurrir a formas impersonales utilizando la expresión “se” y luego conjugando el verbo en tercera persona.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Los postulantes deberán enviar su currículum al siguiente correo electrónico	Se solicita enviar el currículum al siguiente correo electrónico
	Solicitamos a usted enviar el currículum al siguiente correo electrónico



Otras opciones son: usar adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos u omitir al agente y mencionar la acción.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
El desempleo entre los jóvenes ha aumentado.	El desempleo juvenil ha aumentado.
Los participantes mantendrán un debate.	Habrà un debate.

4. Utilizar la variable de género en ocupaciones, cargos y profesiones

Como señala el Manual de Buenas Prácticas de la Universidad de Concepción (2020-2021), es un error “mencionar los títulos académicos, cargos y ocupaciones en masculino, con lo que se continúa invisibilizando a las mujeres que desempeñan dichas labores. Evite el uso del masculino cuando las profesiones y cargos se refieran a las mujeres”.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Claudia Mora Méndez, Rector del Instituto	Claudia Mora Méndez, Rectora del Instituto
La Jefe de Departamento, Laura Contreras	La Jefa de Departamento, Laura Contreras
El presidente Bachelet	La Presidenta Bachelet

Y la misma recomendación en el uso exclusivo de ciertos géneros gramaticales específicos según la profesión o labor que se desempeña, donde algunas son siempre en femenino (porque esas profesiones son asociadas tradicionalmente a las mujeres) o en masculino, en caso contrario.

Por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
Las enfermeras	El personal de enfermería
Las secretarias	El secretariado
Los médicos	El personal médico
Los ingenieros	El personal de ingeniería



5. Uso de la marca gramatical -e

A partir de las Orientaciones para la elaboración de discursos no sexistas de la Universidad Católica (s.f.), se encontró que “en algunos contextos se utiliza la marca gramatical -e para evitar el binarismo femenino/masculino. Debido a que aún existe resistencia en algunas comunidades a esta marca, se debe tener cuidado con que su uso no dificulte la comprensión del mensaje. La Oficina de la Diversidad y No Discriminación de Concepción (2023), expone el siguiente ejemplo, para exponer el uso de la terminación -e:

“Hola a todes y bienvenides a la reunión. Espero que hayan leído el memorando y estén preparades para elaborar una estrategia. Les exponentes invitades llegarán a mediodía”.
Además, señalan que esta forma de lenguaje “ayuda a reducir los estereotipos de género, favorece los cambios sociales y contribuye a lograr la igualdad de género”. (p.14)

➤ Evitar uso de aposiciones redundantes

Según el Documento de Recomendaciones de Lenguaje Inclusivo en Comunicaciones Institucionales de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (s.f.) es importante evitar el uso de una aposición* redundante para la redacción de una noticia donde la fuente es una científica de género femenino. Se propone evitar la redacción que destaque la condición sexuada de las mujeres por encima de sus cargos, logros u otros atributos pertinentes para la noticia. El objetivo

es contribuir a la normalización, en el lenguaje de las noticias, de la participación femenina en las ciencias y las ingenierías, y que el valor de su aporte es su proyecto y no la circunstancia de ser mujer.
*Aposición: Palabra o sintagma que se yuxtaponen a un nombre o a un pronombre y sirven para explicar algo relativo a ellos o para especificar la parte de su significación para tener en cuenta.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo/ neutral
La mujer científica	La científica
La mujer astrónoma	La astrónoma



IX.

Referencias

- Aluanlli, M. (2022). Equidad de género: el techo de cristal. Recuperado de <https://www.clasejecutiva.uc.cl/blog/articulos/equidad-de-genero-el-techo-de-cristal/>
- Begné, P. (2011). Acción afirmativa: una vía para reducir la desigualdad. *Ciencia Jurídica*, 1(1), 11-16.
- Bolaños Cuéllar, S., (2013). Sexismo Lingüístico: Bolaños Cuéllar, S., (2013). Sexismo Lingüístico: Aproximación a un problema complejo de la lingüística contemporánea. *Forma y Función*, 26(1), 89-110.
- Brito, A. (2014). Autonomía y subordinación: Mujeres en Concepción, 1840-1920. *LOM*
- Carrasco Gallardo, C. C. (2019). Brechas de género en las Carrasco Gallardo, C. C. (2019). Brechas de género en las interacciones entre docentes y estudiantes en cursos de matemática en la educación superior técnico-profesional [Tesis para optar al grado de Magister en Gestión y Políticas Públicas, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile.
- CIPER (2021). Femicidios no bajan a pesar de reformas y políticas contra la violencia de género: 131 víctimas entre 2018 y 2020. Recuperado de <https://www.ciperchile.cl/2021/03/07/femicidios-no-bajan-a-pegar-de-reformas-y-politicas-contra-la-violencia-de-genero-131-victimias-entre-2018-y-2020/#:~:text=En%202018%20el%2045%25%20de,denunciado%20previamente%20a%20su%20victimario.>
- Colás Bravo, Pilar & Villaciervos Moreno, P. (2007). Colás Bravo, Pilar & Villaciervos Moreno, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 35-58.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (s.f.). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (s.f.). Autonomías. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/autonomias-0>
- Consejo Nacional de Educación (2023). Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial. Recuperado de: <https://www.cned.cl/noticia/informe-global-de-brecha-de-genero-2023-del-foro-economico-mundial>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Conferencia Regional de Educación Superior En América Latina y el Caribe. (2008). Declaración y Plan de Acción de la Conferencia Regional de Educación Superior En América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://www.uv.mx/cuo/files/2014/06/CRES-2008.pdf>
- Chávez Jiménez, R. (2015). Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario. *Revista Espiga*, (29), 33-43.
- Dirección de Equidad de Género y Diversidad de la Universidad de Concepción. Manual de Buenas Prácticas para Ambientes de Estudio en la Universidad de Concepción (2020-2021). Recuperado de https://degyd.udec.cl/wp-content/uploads/2023/06/Manual_de_Buenas_Practicas.pdf
- Educarchile. (S.f.). ¿Por qué debemos incluir el enfoque de género en la educación?. Recuperado de <https://www.educarchile.cl/por-que-debemos-incluir-el-enfoque-de-genero-en-la-educacion>.
- Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. (s.f.). Documento de Recomendaciones de Lenguaje Inclusivo en Comunicaciones Institucionales de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile. Recuperado de <https://ingenieria.uchile.cl/dam/jcr:07e1464f-0bb4-4786-81c9-802b0228a8e1/lenguaje-inclusivo-cfmuchile-1.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (s.f.). ¿Qué son los derechos humanos?. Recuperado de <https://www.unicef.org/es/convenion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Fonseca, D., García-Peñalvo, F. J., Maffeo, G., Sevinç, G., Quass, K., Amo, D., ... & García-Holgado, A. (2021). CreaSTEAM. Hacia la mejora de brechas en diversidad mediante la recopilación de proyectos, buenas prácticas y espacios STEAM (No. COMPON-2021-CINAIC-0007). Universidad de Zaragoza, Servicio de Publicaciones.
- García Negroni, M. & Hall, B. (2020). Procesos de subjetivación y lenguaje inclusivo. *Literatura y lingüística*, n°42, 275-301.
- Gómez Yepes, T., Bría, M. P., Etchezahar, E. D., & Ungaretti, J. (2019). Feminismo y activismo de mujeres: síntesis histórica y definiciones conceptuales.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). Feminismos. Recuperado de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/feminismos>.
- Instituto Nacional de la Juventud.(2021). Manual de lenguaje inclusivo y no sexista: Estrategias para escribir con enfoque de género. Recuperado de https://extranet.injuv.gob.cl/documentos_gestor_recursos/uploads/formatos/e71c1b2fd0ac80289d5bb44630ed350a.pdf
- Scott, J. (2011). Género: ¿ Todavía una categoría útil para el análisis?. *La manzana de la discordia*, 6(1), 95-101.
- Lagarde, M. (2009). La política feminista de la sororidad. *Mujeres en Red*, el periódico feminista, 11, 1-5.
- Ley N° 20.609. Ley que establece medidas contra la discriminación. (12 de Julio del 2012). <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idVersion=Diferido>.

Ley N° 21.091. Ley sobre Educación Superior. (11 de Mayo del 2018).

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>

Ley N° 21.369. Ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior. (30 de Agosto del 2021).

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>.

Mamani López, V., Herrera Salas, D., & Arias Gallegos, W. L. (2020). Análisis comparativo de machismo sexual en estudiantes universitarios peruanos y chilenos. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 58(2), 106-115.

Molano, P. G. M., & Morales, D. M. S. (2022). Estereotipos de género: Elección de carrera, rol masculino y educación inicial. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(9), 51-62.

Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2022). *Radiografía de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación*.

Ministerio de Educación.(2017). Enfoque de Género: Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar. Recuperado de <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2019/04/Cartilla-Enfoque-de-G%C3%A9nero-en-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>

Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer

Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2017). *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer

Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2017). *Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Recuperado de <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Fundación Chile Mujeres y Organización Internacional del Trabajo (2022). *Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile*.

Mujeres y Constitución (2023). ¿En qué consiste la paridad de género?. Recuperado de <https://www.mujeresyconstitucion.cl/comparte/en-que-consiste-la-paridad-de-genero/>

Naciones Unidas. (s.f.). *Lenguaje Inclusivo en cuanto*

Naciones Unidas. (s.f.). *Lenguaje Inclusivo en cuanto al Género*. Recuperado de <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Observatorio Igualdad y Empleo (2020). *La feminización*

Observatorio Igualdad y Empleo (2020). *La feminización de la pobreza: un fenómeno a nivel mundial*. Recuperado de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/la-feminizacion-de-la-pobreza-un-fenomeno-a-nivel-mundial/>

Oficina de la Diversidad y la No Discriminación de

Oficina de la Diversidad y la No Discriminación de Concepción. (2023). *Guía para no olvidar: Herramientas para la promoción del buen vivir de la comunidad LGBTIQANB+*. Formato físico.

Organización de las Naciones Unidas (2020).

Organización de las Naciones Unidas (2020). *Estudio Efecto de la gratuidad en la incorporación de mujeres en carreras técnicas en Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica*.

Parlamento Europeo. (2018). *Un lenguaje neutral*

Parlamento Europeo. (2018). *Un lenguaje neutral en cuanto al género*. Recuperado de https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

Pérez Basto & Heredia Soberanis (2020).

El curriculum oculto de estereotipos de género en adolescentes de secundaria. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 20(2), 211-241.

Pontificia Universidad Católica de Chile (s.f.).

Orientaciones para la elaboración de discursos no sexistas. Recuperado de <https://ciencia2030.uc.cl/archivos/manual-no-sexista.pdf>

Rubin, G. (1996). *El tráfico de mujeres: notas sobre*

Rubin, G. (1996). *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*. En M. Lamas (Comp) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 35–98). México: PUEGUNAM.

Subsecretaría de las Cultura y las Artes (2022).

Guía de lenguaje inclusivo de género. Recuperado de <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>

Subsecretaría de Prevención del Delito, MOVILH y

y Fundación Iguales (2021). *Estudio exploratorio de discriminación y violencia hacia personas LGBTIQ+*. Recuperado de chrome-extension <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2021/04/movilh-encuesta-subsecretaria-delitos.pdf>

Universidad Arturo Prat. (s.f.). *Manual para el uso*

no sexista del lenguaje. Recuperado de https://www.unap.cl/prontus_unap/site/docs/20210613/20210613234256/no_rmativa_manual_para_uso_lenguaje_no_sexista.pdf

Vázquez-Cupeiro, S. (2015). *Ciencia, estereotipos*

y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*, 22(68), 177-202.

