



DIRECCIÓN
DE EQUIDAD
DE GÉNERO

Política de
Igualdad y
Equidad
de Género

Un compromiso
de toda
la comunidad
universitaria

GUÍA DE COMUNICACIONES

COMUNICAR PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

UFRO



DIRECCIÓN
DE EQUIDAD
DE GÉNERO

GUÍA DE
COMUNICACIONES
COMUNICAR PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

GUÍA DE COMUNICACIONES

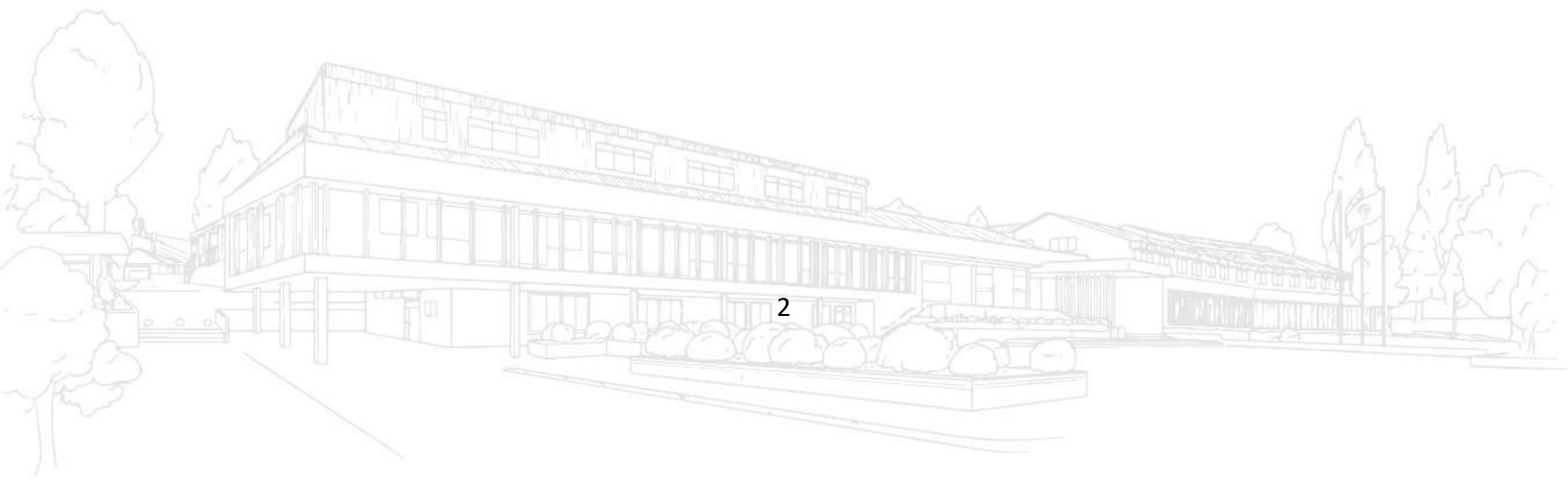
COMUNICAR PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO 2024

Universidad de La Frontera
Temuco, La Araucanía
Chile

Dirección de Equidad de Género

Dirección de Comunicaciones

Sello de Igualdad de Género para Universidades
Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Chile
Loreto Mahan, consultora



ÍNDICE

Palabras del Rector	04
Presentación	05
¿De qué hablamos cuando hablamos de enfoque de género en la universidad?	06
Aportes de la Comunicación inclusiva y no sexista	07
Orientaciones generales para la comunicación inclusiva	10
Titulares que promueven la igualdad de género y no discriminación	17
Comunicación visual libre de estereotipos de género	18
Recursos para la comunicación inclusiva y no sexista	19
Recomendaciones en el tratamiento de la violencia de género para los medios de comunicación en la universidad	23
Glosario	25
Bibliografía	26

GUÍA DE ORIENTACIONES PARA UNA COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La presente *Guía de orientaciones para una comunicación con perspectiva de género* es el resultado de un valioso trabajo de colaboración entre la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Comunicaciones, desarrollado en el marco de la obtención del Sello de Igualdad de Género para Universidades, con la asesoría y acompañamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este proceso ha permitido a nuestra institución reflexionar sobre el rol y relevancia que tienen las comunicaciones en la visibilización y el respeto de la pluralidad de identidades y trayectorias presentes en nuestra comunidad.

La comunicación no es neutra. Los mensajes que emitimos, las imágenes que utilizamos y las palabras que elegimos pueden reproducir roles y estereotipos de género, pero, también, tienen el poder de transformarlos. Es parte de nuestra labor y responsabilidad como institución formadora, impulsar aquellos cambios que nos permitan avanzar hacia una sociedad más igualitaria y más justa.

Por ello, esta guía no solo entrega orientaciones técnicas para quienes comunican, también expone ejemplos que nos invitan a observar desde una mirada crítica y transformadora, que reconozca la dignidad de todas las personas, y ponga en valor la diversidad de nuestra comunidad universitaria

En esa misma línea, su contenido se alinea plenamente con el Modelo Educativo de la Universidad de La Frontera y con nuestra Política de Igualdad y Equidad de Género, reafirmando que una universidad verdaderamente democrática e inclusiva se construye también desde sus formas de comunicar.

En la Universidad de La Frontera, reafirmamos el compromiso de construir una comunidad universitaria donde la igualdad, la equidad de género y el respeto por la diversidad no sean solo declaraciones, sino prácticas cotidianas y transformadoras que orienten cada una de nuestras acciones.

JUAN MANUEL FIERRO BUSTOS
RECTOR
UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA

1. Presentación

Las orientaciones contienen recomendaciones para generar una comunicación inclusiva y no sexista, promotora de la igualdad y equidad de género en la comunidad universitaria, coherente con el Modelo Educativo de La Universidad de La Frontera y su pilar de Inclusión, Equidad y Diversidad, que concibe el proyecto formativo desde el enfoque de la educación inclusiva en el reconocimiento de la diversidad de personas en sus políticas, prácticas y cultura institucional que “por derecho y justicia social, merecen un trato digno e igualitario dentro del sistema educativo y en cada esfera de la sociedad” (UFRO, 2023, p.34). De esta forma, estas orientaciones permitirán seguir construyendo una comunicación inclusiva y no sexista, comprometida con la justicia de género en las comunicaciones de la comunidad universitaria.

Las recomendaciones han sido un trabajo conjunto entre la Universidad de la Frontera y el Programa de Naciones Unidas (PNUD), impulsado por la Dirección de Equidad de Género y Dirección de Comunicaciones y la consultoría del Sello de Igualdad PNUD. Este trabajo compila las iniciativas comunicacionales implementadas por ambas direcciones universitarias, incluye la producción de textos, imágenes y expresiones comunicativas con enfoque de género que servirán de referentes para reflexionar y abrir posibilidades que construyan la igualdad sustantiva entre los géneros en la comunidad universitaria.

Asimismo, este material se enmarca en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera, busca unificar criterios para la generación de comunicaciones promotoras de una educación inclusiva y no sexista, que incorpore los enfoques intercultural e interseccional en sus principios y lineamientos estratégicos, reconoce la relevancia de transversalizar una perspectiva intercultural de género en las comunicaciones por medio del diálogo de saberes, conocimientos y prácticas culturales (DEG, 2022, p.8).

Las recomendaciones están dirigidas a las personas responsables de generar contenido comunicacional en la Universidad de La Frontera y a toda la comunidad UFRO: autoridades, cuerpo académico y administrativo y estudiantado. La comunicación inclusiva y no sexista se construye en su reflexión, práctica y revisión cotidiana de la comunicación escrita, gráfica y oral. Asimismo, en todas las actividades académicas como seminarios, paneles y conversatorios, en la producción escrita y audiovisual que se produce en los medios de comunicación institucional.

La comunicación inclusiva es necesario comprenderla como una competencia comunicativa que desmonta estereotipos, estos son barreras para la participación y acceso de los grupos subrepresentados socialmente. En este sentido, la comunicación inclusiva es una práctica de responsabilidad social de quien comunica porque tiene el desafío de generar un espacio universitario representativo (Trampuz y Cedeño, 2020).

2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de enfoque de género en la Universidad?

El género en su conceptualización alude a la normatividad femenina y masculina que se establece sobre la diferencia biológica de las personas (Wittig, 1992). Esta normatividad binaria se organiza socialmente en una jerarquía que subordina lo femenino a lo masculino, se expresa en los roles de género, el uso de espacios diferenciados, el acceso a recursos y oportunidades de forma diferenciada. Esta organización compleja actúa en las dimensiones simbólica y material en cada territorio y se conoce como **orden de género** (Buquet, 2018) que afecta, sobre todo, las trayectorias académicas de las mujeres y las diversidades sexoafectivas.

De esta forma, se considera “natural” que mujeres y hombres tengan intereses y habilidades distintas con elecciones profesionales y responsabilidades para cada género, donde el trabajo de los cuidados lo realizan mujeres principalmente. Estas diferencias sitúan a mujeres y hombres en espacios sociales separados con desigual valoración social y económica (Buquet, 2018).

El propósito del enfoque de género en la educación superior es prevenir la violencia, erradicar la discriminación arbitraria y avanzar en la promoción de buenas prácticas para alcanzar la igualdad y equidad de género en todas las áreas del quehacer universitario (DEG, 2022, p.1).

Igualdad de Género

“Principio que se refiere a la equivalencia humana de las personas, así como a la aceptación de la diversidad y la diferencia. Mujeres, hombres y personas LGBTIQ+ , son iguales en el sentido de que son humanamente equivalentes, es decir, de igual valor humano, tienen el mismo potencial para el ejercicio del poder, así como para desarrollar sus talentos. Cuando hablamos de igualdad de género apuntamos a la igualdad de oportunidades (en el inicio de un proceso); de trato (procurando que sea equivalente considerando diferencias y desigualdades); de resultados (no buscando que estos sean idénticos u homogéneos, sino a que todas las personas ejerzan sus derechos por igual, sin discriminaciones)” (DEG, 2022, p.19).

Dirección de Equidad de Género (2022). Glosario para la Igualdad y Equidad de Género. En <https://deg.ufro.cl/wp-content/uploads/2023/03/Glosario-para-la-igualdad-y-equidad-genero-1.pdf>

3. Aportes de la Comunicación inclusiva y no sexista

La comunicación inclusiva y no sexista construye el avance de la igualdad sustantiva de las mujeres y diversidad de género en la sociedad porque su presencia se expresa lingüísticamente en femenino, masculino y no binario, en cuanto a categorías identitarias, dado que el reconocimiento es un acto comunicativo de nombrar a quienes han estado ausentes en el lenguaje de las instituciones. Estas recomendaciones mantienen coherencia con el marco normativo internacional sobre los derechos de las mujeres CEDAW (1979)¹; la normativa nacional que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior² y el derecho a la identidad de género³ en los principios de no discriminación y dignidad en el trato.

De este modo, la comunicación inclusiva y no sexista es una práctica cotidiana en todas las comunicaciones internas y externas producidas en la UFRO, transmite y expresa el Modelo Educativo (2023) y la Política de Igualdad y Equidad de Género (2022). Esta última, reconoce la equidad de género como un principio universitario que asegura el pleno derecho del desarrollo entre los géneros, comprometida con “una cultura de respeto por los derechos de las personas, disminuir las desigualdades que afectan especialmente a las mujeres, diversidades, disidencias sexuales y de género, además de prevenir y sensibilizar sobre esta materia” (DEG, 2022).

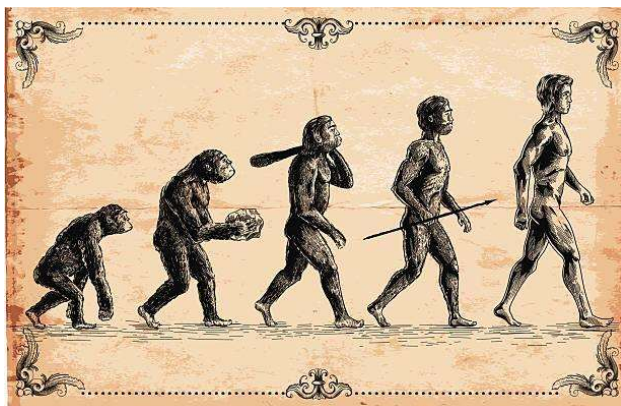
La comunicación sexista es el uso problemático del masculino que se utiliza de forma genérica como incluyente de lo femenino. En términos comunicativos **el sexismo genera un falso genérico** que permite mantener **el androcentrismo**, que considera lo masculino y a los hombres como modelo de lo humano (Guzmán, 1992). El no nombrar a las mujeres, las ha invisibilizado históricamente en la producción del conocimiento. Por ejemplo, frases como “la historia del hombre”, “la evolución del hombre”, representan la idea de la humanidad asociada a lo masculino, así como la producción de imágenes que han comunicado una cultura androcéntrica.

¹ Se refiere a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Chile en 1989, su protocolo fue aprobado por el Congreso Nacional de Chile en 2019 y publicado en el Diario Oficial en marzo de 2020.

² Ley que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación superior (21.369). En <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

³ La Ley de Identidad de Género (21.120) reconoce y da derecho a la protección de la identidad de género. Ver Artículo 5, principios de no discriminación y dignidad en el trato. En <https://bcn.cl/2f8z8>

- Ejemplos de imágenes que comunican el falso genérico masculino



LOS HOMBRES MÁS INFLUYENTES DE LA HISTORIA | ISO TOPS

Análisis de la imagen desde el enfoque de género

Ambas imágenes son icónicas: la imagen de la izquierda se puede recordar en la enseñanza de la historia de la evolución humana de Darwin que representa al hombre; la imagen de la derecha, muestra a personajes masculinos como protagonistas de la historia que incluye a solo dos mujeres, Marie Curie y Ana Bolena, quienes no son nombradas en el titular. Estas representaciones gráficas son referentes del masculino genérico que invisibiliza a las mujeres como parte de la historia y la producción del conocimiento.

Por esta razón, reflexionar en torno a las imágenes en clave de género es relevante al momento de la elaboración de comunicaciones. Por ejemplo, interrogar ¿A quién se representa en la imagen, el titular y el mensaje? ¿Qué impacto tiene la imagen para el lugar de las mujeres en la sociedad, las ciencias y para sus vidas?

Para cambiar la redacción del masculino genérico, se sugiere:

- Referirse a mujeres y hombres
- Cambiar el masculino por un sinónimo sin marca de género. Por ejemplo, “los estudiantes”, se puede usar la frase “estudiantado universitario” que nombraría a mujeres, hombres y diversidades y más.
- Reemplazar el sustantivo masculino por la palabra personas.

La comunicación inclusiva y no sexista necesita integrar el análisis del género para elaborar discursos institucionales, referentes de igualdad y equidad de género en la comunidad universitaria. Esto implica abordar la comunicación con un tratamiento crítico de los estereotipos y roles de género que mantienen las desigualdades sociales, que afectan principalmente a las mujeres y la diversidad sexogenérica. En este sentido, no es únicamente escribir o centrarse en las mujeres como tema principal, sino que es incorporar una nueva categoría de análisis de la realidad que permita posicionar la diversidad de temas y problemáticas de las agendas de género (PNUD, 2014).

Las personas se forman y aprenden de múltiples maneras, no solo a través del mensaje que se entrega, sino que también en los modos en los que se comunica. Por esta razón, la importancia de los medios de comunicación como agentes socializadores del género, que producen representaciones y significados sociales que pueden estar asociados o no a estereotipos y roles de género. En este sentido, el ejercicio comunicativo con enfoque de género es parte de la ética de producción de contenido responsable socialmente. En esto, el ejercicio crítico de quien elabora el mensaje es fundamental para reconocer y cambiar los sesgos de género, dado que quien que no ha iniciado esta práctica reflexiva, comunica con la perspectiva masculina universal (Gallegos, 2017).

La categoría de género en la comunicación permite ver de forma crítica cómo el discurso escrito y audiovisual reproducen relaciones de poder desigual entre los géneros, que están normalizadas en el lenguaje. Por eso el desafío de construir comunicaciones inclusivas y no sexistas diferenciando los efectos que todo mensaje tiene en el acceso y control de los recursos.

La comunicación es resultado de los acuerdos que realizan sus hablantes para su uso, por lo tanto, es un producto social e histórico en constante cambio. Por eso el lenguaje es generativo con infinitas posibilidades de creación a partir de sus estructuras gramaticales con las que construye y nombra la realidad del pensamiento. Entonces, lo que no se nombra no existe y su efecto es invisibilizar la diversidad de mujeres en el lenguaje y a todas las personas que no han sido nombradas en la cultura dominante. Por último, la comunicación inclusiva permite a las personas reflexionar sobre las formas y el contenido de expresiones estereotipadas y sesgadas sobre la identidad de género, edad, etnia, religión, clase social, situación de discapacidad, orientación sexual y todos aquellos aspectos que nos hacen personas iguales y únicas en la diferencia (Chomsky, 1980; Vargas, 2011).

4. Orientaciones generales para la comunicación inclusiva

- **No estereotipar.** Las comunicaciones con enfoque de género contribuyen a desnaturalizar los sesgos y estereotipos, por lo tanto, tienen un rol transformador de la desigualdad de género en la sociedad. Se sugiere presentar a las mujeres en ámbitos, temas, roles que desestructuran el imaginario social asociado a lo femenino. Por ejemplo, programadoras informáticas, astrofísicas, matemáticas, mecánicas, científicas. A su vez, también es importante proyectar imágenes masculinas en profesiones en las que ellos tienen baja participación, como educador de párvulos, enfermero y trabajador social, también en roles de cuidado y corresponsabilidad. Se sugiere presentar a las mujeres como agentes sociales activos, protagonistas de la acción.



Presentar a las mujeres en disciplinas, roles que desestructuren el imaginario social asociado a lo femenino. Por ejemplo, científicas, investigadoras, programadoras informáticas, mecánicas, etc.

Revisar el ejemplo completo en
<https://admission.ufro.cl/biotecnologia/>



Pedagogía en Educación Diferencial

Presentar protagonismo masculino en carreras y roles de cuidado y corresponsabilidad, en las que ellos tienen baja participación como Educador de Párvulos, Enfermero y Trabajador Social.

Revisar el ejemplo en
<https://humanidades.ufro.cl/pregrado/>

- **Paridad entre los géneros.** Las comunicaciones de la universidad y sus representantes promuevan la paridad de género y el lenguaje que respete la diversidad de las personas. Se sugiere presentar vocerías femeninas y masculinas en distintos estamentos, noticias de artículos de investigadoras, promover espacios de debate, conversaciones, charlas y seminarios paritarios. Este criterio, también se aplica a los registros visuales y audiovisuales.

Mujeres de La Frontera: 40 años de presencia y aporte a la universidad

El Fragmento de Memorias de Mujeres UFRO presenta diversidad de voces de mujeres de distintos estamentos.

En este sentido, la representación intragénero es sobre la diversidad de trabajos y labores que realizan las mujeres en la universidad.

<https://www.youtube.com/watch?v=JkmF1O3RI1M>

Asimismo, evitar representar la paridad de género cuantitativa. Por ejemplo, si en una entrevista se seleccionan dos investigadoras en educación y dos investigadores en ingeniería sólo se reforzaría el orden de género en la educación superior con áreas disciplinarias generizadas. En estos casos, se recomienda presentar ejemplos contra estereotipos de género en carreras feminizadas y masculinizadas. En este sentido, la paridad representa referentes que cambian las creencias y no las refuerzan constatando la brecha de género.

- **Visibilidad de las diversidades sexogenéricas.** Generar contenidos comunicacionales que visibilicen las actividades y estudios del colectivo LGBTIQ+ en los distintos medios disponibles y en redes sociales institucionales. Es necesario representar las identidades de género y orientaciones sexoafectivas sin estereotipos y discriminación, lo que significa reconocer la identidad de género de la persona con el uso de nombres y pronombres femeninos, masculinos o no binarios, según la identidad de género solicitada. Las comunicaciones institucionales internas y externas deben expresar coherencia con el pilar de Inclusión, Equidad y Diversidad del Modelo Educativo UFRO y la Política de Igualdad y Equidad de Género, de acuerdo con el principio de reconocimiento:

“Reconocimiento de las identidades de género, orientaciones sexoafectivas y expresiones de género. El reconocimiento y respeto de las diversas orientaciones sexoafectivas y de género, fomentando la dignidad, integración, validación y legitimación social e institucional de todas y cada una de las personas de la comunidad universitaria, en todas las relaciones laborales, académicas y estudiantiles” (DEG, 2022, p.5).

Dirección de Equidad de Género UFRO realizó el conversatorio Orgullo y Bienestar: Estudio de las Diversidades Sexogéneras



Julio 4, 2023 • Noticias

Visibilidad de los estudios de género y diversidad sexogéneras en la comunidad UFRO.

<https://deg.ufro.cl/direccion-de-equidad-de-genero-ufro-realizo-el-conversatorio-orgullo-y-bienestar-estudio-de-las-diversidades-sexogenericas/>

- **Diversidad de puntos de vista.** En la generación de contenido comunicacional, se sugiere seleccionar fuentes de información con diversidad de puntos de vista. Esto significa seleccionarlas en función de los criterios de paridad representativa junto con la interseccionalidad de género, pueblos originarios, orientación sexoafectiva, diversidad socioeconómica y territorial. Asimismo, incluir como fuentes valiosas las voces de diversidad de mujeres presentes en organizaciones y comunidades.



OPINIÓN

#OPINIÓN: HACIA UNA POLÍTICA DE INTERCULTURALIDAD CON IMPACTO EN LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

Agosto 4, 2023

Esta noticia es referente en la incorporación de los **puntos de vista** en el desarrollo del contenido. Las fuentes representan **voces en distintas posiciones** que aportan a la comprensión y relevancia de generar una política de interculturalidad que transforme la investigación académica: la opinión de la nueva generación de estudiantes; comité triestamental conformado por actores mapuche y no mapuche de la universidad y la profesora maorí de educación indígena, Linda Tuhiwai Smith.

Además, la imagen promueve la representatividad con perspectiva intercultural de género desde el Pueblo Mapuche para posicionar el rol formativo del Modelo Educativo UFRO y los principios de interculturalidad e interseccionalidad de la agenda política de género en la comunidad universitaria.

Revisar noticia completa <https://estudiosindigenas.ufro.cl/?p=2650>

- **Agenda de políticas de género.** Se sugiere incorporar la agenda de las políticas de género y diversidad como una dimensión de la línea editorial universitaria. Visibilizar los aportes en distintos ámbitos disciplinarios que han realizado la diversidad de mujeres históricas y presentes en la universidad. Así como las contribuciones que han realizado en los territorios y la región. Asimismo, destacar los estudios de género en distintos ámbitos del conocimiento de la universidad.



Exposición del Departamento de Matemática y Estadística de la UFRO visibiliza la contribución de las mujeres científicas



En la UFRO se celebra el día de las matemáticas

El día 14 de marzo, se celebra en todo el mundo el día internacional de las

Coherencia editorial que posiciona la agenda de género UFRO, lo que significa visibilizar los aportes en distintos ámbitos disciplinarios que han realizado la diversidad de mujeres históricas y presentes en la universidad.

Revisar la noticia completa <https://dme.ufro.cl/noticias/dia-internacional-de-las-mujeres-en-matematicas.html>

- **Promover una comunicación no sexista.** Se sugiere aplicar la regla de inversión, uso de dobles formas y uso de nombres abstractos y genéricos para evitar el masculino universal. Detenerse a reflexionar si el mensaje que quieres comunicar realiza descripciones estereotipadas de lo femenino y masculino y evita información sobre el cuerpo de las personas, su estado civil y familiar.

Masculino universal	Usar expresiones sin marca de género
Hasta el Aula Magna de la Universidad de La Frontera, llegaron los nuevos profesionales de la docencia en compañía de sus familiares y amigos para culminar la etapa más importante de su vida universitaria.	Hasta el Aula Magna de la Universidad de La Frontera, llegó la nueva generación de profesionales de la docencia en compañía de sus familias y amistades para culminar la etapa más importante de su nueva vida universitaria.

- **Bases de datos de nuevos referentes de roles de género.** Persisten los roles generizados en las áreas de conocimiento, disciplinas y profesiones que generan brechas de género. Por esta razón, es relevante generar bases de datos de mujeres y hombres que se desempeñan en áreas de trabajo

que van más allá de los ámbitos “masculinizados y feminizados”, con el fin de generar contenido comunicacional con nuevos referentes de rol.

Datos estadísticos generales	Usar datos desagregados por género y comunicación no sexista
Más de 100 estudiantes premiados en XVII Campeonato de Matemática UFRO 01 Julio 2024 Con gran interés y habilidad en las matemáticas, más de 10.000 niños y jóvenes de diferentes ciudades del país formaron parte del XVII Campeonato de Matemática de la Universidad de La Frontera. Tras la primera fase online, 2.040 estudiantes clasificaron y participaron en las dos fechas presenciales, que se llevaron a cabo en el Campus Andrés Bello de la UFRO. Al finalizar las cuatro fechas, 130 estudiantes obtuvieron los mejores puntajes de los nueve niveles (de cuarto básico a cuarto medio). Todos ellos fueron reconocidos en una ceremonia de premiación que contó con la participación de autoridades universitarias, profesores y profesoras de los establecimientos educativos participantes, padres y apoderados de las y los y estudiantes. https://dme.ufro.cl/noticias/xvii-campeonato-de-matematica-ufro-2024.html	Más de 100 estudiantes reciben el premio en XVII Campeonato de Matemática UFRO 01 Julio 2024 Con gran interés y habilidad en las matemáticas, más de 10.000 niñas y niños y jóvenes de diferentes ciudades del país formaron parte del XVII Campeonato de Matemática de la Universidad de La Frontera. Tras la primera fase online, 2.040 estudiantes, 987 niñas (48, 38%) y 1.053 niños (51,62) clasificaron y participaron en las dos fechas presenciales, que se llevaron a cabo en el Campus Andrés Bello de la UFRO. Al finalizar las cuatro fechas, 130 estudiantes, 60 niños y 70 niñas, obtuvieron los mejores puntajes de los nueve niveles (de cuarto básico a cuarto medio). El grupo fue reconocido en una ceremonia de premiación que contó con la participación de autoridades universitarias, profesores y profesoras de los establecimientos educativos participantes y familias del estudiantado. https://dme.ufro.cl/noticias/xvii-campeonato-de-matematica-ufro-2024.html

- **Estadísticas de género.** Cuando se genera contenido que se documenta con cifras, se sugiere buscar los datos desagregados por género a nivel local, regional, nacional y global para dar cuenta de las “diferencias y desigualdades en la situación de las mujeres, hombres y personas no binarias” (SEG, 2024) porque permite analizar si se mantienen o transforman las relaciones de género.

Fuentes de estadísticas de interés nacional

- Subcomisión de Estadísticas de Género (SEG). Ofrece datos de 14 Ministerios y Servicios del Estado que informan la actualización de los indicadores de género. <https://www.estadisticasdegenero.cl/indicadores/>

Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y El Caribe. Ofrece datos estadísticos de la Región. <https://www.cepal.org/es>

Observatorio de datos y estadísticas de género e interseccionalidades. Es un observatorio de datos feminista que problematiza las opresiones e inequidades desde los datos desde una perspectiva crítica e inclusiva. <https://odegi.cl/>

- Ejemplos de uso adecuado de formas dobles



Omisión del artículo en sustantivos neutros (sin marca de género).

5. Titulares que promueven la igualdad de género y no discriminación

Ranking
Internacional
CWTS:

**UFRO es primera en
proporción de publicaciones
con autoría femenina y una de las
siete universidades chilenas con
mayor producción científica**

Coherencia editorial con la agenda de políticas de género universitaria que visibiliza las autorías femeninas en las publicaciones.

<https://www.ufro.cl/>

IDER UFRO presentará primer diagnóstico de diversidades y disidencias sexo-genéricas en la región

Miércoles 12 de Abril de 2020



Autoridades locales y expertos en equidad de género, participarán en un evento inédito para la comunidad, que busca avanzar en la generación de políticas públicas y acciones afirmativas.

La Universidad de la Frontera a través de su Instituto de Desarrollo Local y Regional (IDER), presentará el primer diagnóstico sobre diversidades y disidencias sexo-genéricas en la región. La actividad se realizará este jueves 13 de abril, desde las 09:30 hasta las 12:00 horas, en el Aula Magna de la UFRO, ubicada en Uruguay #1720.

Este hito se enmarca en el compromiso que tiene la Universidad de la Frontera con la equidad de género y la inclusión social. La presentación contará con la participación de autoridades locales, tales como el alcalde Roberto Neria, la directora del Departamento de Igualdad de Género de la Municipalidad, Violeta Pazavichio, además de la directora de Equidad de Género de la UFRO, Bárbara Eyfel y Catalina Garrido como coordinadora de la Unidad de Estudios y Representante IDER.

El objetivo de la presentación es dar a conocer los resultados obtenidos en el estudio, que permitirán avanzar en la generación de políticas públicas y acciones afirmativas en la región. Asimismo, se espera generar un espacio de reflexión y diálogo con la comunidad, para construir una sociedad más justa e inclusiva.

La participación es completamente gratuita y abierta a toda la comunidad interesada en conocer más acerca de la situación de diversidades y disidencias sexo-genéricas en nuestra región, además de las iniciativas que se están llevando a cabo para abordar esta problemática.

Para participar en esta actividad, se debe realizar una inscripción previa en el siguiente **ENLACE**



DEG e IElI organizan trawün en el marco del
Lineamiento de Género, Pueblos Originarios e
Interculturalidad de la Política de Igualdad y
de Equidad de Género.

Noviembre 18, 2022 - Noticias

Coherencia editorial con la agenda de género e interculturalidad UFRO: “Este trawün ha sido relevante ya que empezamos a consolidar un trabajo conjunto para poder desarrollar una perspectiva intercultural que además incluya la mirada de género, que es lo que trabajamos nosotras. Por lo tanto, esto refuerza el trabajo conjunto y permite generar alianzas y conversaciones que permitan ir avanzando en que las personas puedan trabajar y estudiar reconociéndose sus identidades culturales y de género”, señaló Bárbara Eytel, Directora de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género (DEG).

Ver noticia completa: <https://estudiosindigenas.ufro.cl/?p=1016>

6. Comunicación visual libre de estereotipos y roles de géneros

Evaluar si las imágenes masculinas, femeninas están subrepresentadas en la producción de un contenido:

- **Promover la presencia de las mujeres** donde ellas estén ausentes o con baja presencia. Por ejemplo, noticias de académicas investigadoras en Ingeniería en Metalurgia.
- **Promover la presencia de hombres** en áreas donde ellos están ausentes o con baja participación. Por ejemplo, noticias de académicos investigadores en enfoques críticos de la masculinidad o estudiantes educadores de párvulos.

- **Evaluar que las imágenes femeninas y masculinas** no refuercen los roles tradicionales de género. Proponer imágenes que muestren transformaciones en los roles de género. Por ejemplo, paternidades activas en la crianza.



Representar profesiones asociadas a más de un género en particular, también presentar profesiones contra estereotipos.

Construir imágenes con diversidad de personas, no exclusivamente por oposición binaria masculino/femenino porque refuerza y proyecta una visión heteronormada de la sociedad

Presentar a las mujeres en ámbitos públicos y en la misma frecuencia respecto a los hombres.

Valorar la presencia de personas con distintas características físicas, étnicas, etarias y socioeconómica para construir modelos de referencia amplios y diversos.

Procurar que las mujeres sean protagonistas de las acciones con la misma frecuencia que hombres.

7. Recursos para la comunicación inclusiva y no sexista

La invitación es a problematizar cómo utilizamos el lenguaje tradicionalmente y buscar formas comunicativas alternativas para un uso representativo, más igualitario y no sexista. En este sentido, la comunicación juega un rol fundamental para dismantlar las jerarquías de poder en relación con el sexismo y androcentrismo que se representa en el lenguaje. El sexismo, generalmente concede privilegio a lo masculino en desventaja de lo femenino, generando una jerarquía del valor y desvalor,

respectivamente. A su vez, el androcentrismo privilegia el punto de vista masculino como medida de lo universal y símbolo de lo humano⁴.

De esta forma, sexismo y androcentrismo colaboran para mantener la jerarquía binaria de lo masculino y femenino que mantiene roles y estereotipos de género como la maternidad, el cuidado, la subjetividad, el mundo privado y las emociones, asociado a lo femenino. Mientras que la racionalidad, la objetividad y el mundo público vinculado a lo masculino. La visión androcéntrica ha construido la aparente neutralidad del lenguaje con el uso del masculino genérico, que invisibiliza el reconocimiento de las experiencias y conocimientos del género femenino y de la diversidad sexo afectiva.

Entonces, **¿Qué entendemos por comunicación inclusiva y no sexista?**

La comunicación que **no** invisibilice, omita, subordine, excluya a ninguno de los géneros y sea responsable de visibilizar y respetar a todas las personas, reconociendo la diversidad de géneros.

- **Uso de sustantivos genéricos para reemplazar el masculino universal**

Los niños	→	La infancia
Los profesores	→	El profesorado
Los estudiantes	→	El estudiantado
Los hombres son ciudadanos	→	La ciudadanía

4

Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN, Argentina. Ver https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf

- **Uso de perífrasis para evitar el masculino universal (*expresiones compuestas por más de una palabra*)**

Los trabajadores	→	El equipo de trabajo
Los académicos	→	El cuerpo académico
Investigador Investigadores	→	El equipo de investigación
Experto Expertos	→	Las personas expertas
Adultos mayores	→	Las personas mayores
El beneficiario	→	La parte beneficiada
Los músicos	→	La banda musical
El encargado	→	La persona responsable
Los políticos	→	La clase política

- **Omisión del artículo en sustantivos sin marca de género**

Se convoca a los profesionales	→	Se convoca a profesionales
--------------------------------	---	----------------------------

Se puede eliminar el artículo masculino (genérico) en los sustantivos que no tienen marca de género: estudiantes, contribuyente, representante, docente, joven, integrante, periodista, etc.

- **Sustituir pronombres masculinos por indefinidos y relativos**

El + que	→	Quien suscribe
Los + que	→	Quien solicita
Los que llevaban	→	Quienes llevaban
Unos opinan	→	Unas personas opinan Hay quienes opinan
Los postulantes	→	Cada postulante

Utiliza este recurso para nombrar a cada género. Asimismo, considera que esta fórmula reconoce una visión de género binaria de lo masculino y femenino.

Para evitar la extensión de los enunciados en párrafos, puedes utilizar sustantivos neutros y omitir su artículo para que no haya una marca de género.

- **Uso de dobles formas como alternativa, nombrar los géneros no significa repetición**

Los académicos	→	Las académicas y los académicos Académicas y académicos
----------------	---	--

- **Uso de recursos tipográficos en la comunicación escrita**

El uso de la @ es un recurso útil en comunicaciones en redes sociales que comunica la idea de inclusión de lo masculino y femenino para evitar el desdoblamiento de género del sujeto. Sin embargo, no se recomienda su uso como recurso de inclusión en la escritura de textos formales (PNUD, 2014).

- Las y los estudiantes → L@s estudiantes

Como sucede con el recurso tipográfico es útil solo para el discurso escrito, ya que en la comunicación oral los símbolos @ y x no pueden pronunciarse.

- **Cuando se haga referencia a las personas en la universidad**

En nuestra cultura se encuentra muy arraigado el uso de “señora” o “señorita” para dirigirnos a las mujeres. Sin embargo, en las universidades podemos dar cuenta de sus grados académicos o cargos que ocupan. Por ejemplo, “La directora”, “La profesional”, “La estudiante de postgrado”. Este tratamiento permite hacer visibles los espacios y logros de las personas sean hombres y mujeres en distintos espacios.

Es importante revisar constantemente nuestra forma de comunicarnos, ya sea de forma verbal o escrita, buscando que el sentido de nuestros mensajes apunte a construir relaciones más igualitarias entre las personas, en las instituciones, en las ciencias y en la sociedad.

8. Recomendaciones en el tratamiento de la violencia de género para los medios de comunicación en la universidad

En este apartado se entregan orientaciones del uso de imágenes en casos de violencia de género (Castelló y Gimeno, 2018)

- Evitar las imágenes y la información centrada en las personas víctimas y su familia y amistades. Se debe desarrollar una reflexión en torno a la reprobación social de la agresión.
- En los casos de violencia de género las imágenes pueden ilustrar:
 - ✓ Manifestaciones feministas contra la violencia de género y mostrar mensajes como “nos queremos vivas”. Sirven las imágenes de archivo de las manifestaciones del 8M.
 - ✓ Se sugiere utilizar imágenes e información de organizaciones que trabajan contra la violencia contra las mujeres y personas LGTBQ +.
 - ✓ Evitar mostrar imágenes de un cuerpo femenino en noticias de violencia sexual o de género para no cosificar, también se sugiere utilizar recursos de imágenes o ilustraciones de reivindicaciones feministas.

- Es importante no estigmatizar el tipo de víctima de violencia machista asociándolo a imágenes de mujeres de una nacionalidad o con determinado perfil o trabajo. En la información se debe transmitir que la violencia machista puede suceder entre las personas de variados estratos económicos, credos religiosos y nacionalidades.

¿Qué se entiende por violencia de género?

En el marco de la Ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior, constituye **violencia de género** “Cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado”.

9. Glosario para la igualdad y la equidad de género UFRO



Bibliografía

Asociación Nacional de Mujeres Periodistas (2020). Manual de género para periodistas y medios de comunicación. <https://anmpe.cl/wp-content/uploads/2020/06/Manual-de-ge%CC%81nero-para-periodistas-y-medios-de-comunicaci%C3%B3n-2020-2.pdf>

Chomsky, N. (1980). Sintáctica y semántica en la gramática generativa. México D. F.: Siglo XXI.

Dirección de Equidad de Género (2022). Política de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad de La Frontera. Universidad de La Frontera. <https://www.ufro.cl/wp-content/uploads/2024/08/politica-de-igualdad-y-equidad-de-genero-UFRO.pdf>

Gallegos, J. (2007). "De reinas a ciudadanas" (o la imposibilidad de dejar colgado el género en la puerta de la redacción). Buenas prácticas periodísticas desde la perspectiva del género. 13-33. España-Ameco.

Guzmán, L. (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje inclusivo. Cómo usar el lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Costa Rica, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR, Universidad de Costa Rica.

Moodii. Plataforma de consulta de comunicación inclusiva. En <https://modii.org/quienes-somos/>

Ministerio de Educación de Chile (2017). Comuniquemos para la Igualdad. Orientaciones para un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

PNUD (2014). Manual de género para periodistas. Recomendaciones básicas para el ejercicio del periodismo con enfoque de género. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/manual-de-genero-para-periodistas-recomendaciones-basicas-para-el-ejercicio-del-periodismo-con-enfoque-de-genero>

Castelló, R. y Gimeno, A. (2018). Manual de estilo para el tratamiento de la violencia machista y el lenguaje inclusivo en los medios de comunicación. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/ManualUPVMediosViolenciaMachista.pdf>

SEG (2024). Estadísticas de género. En <https://www.estadisticasdegenero.cl/>

Trampuz, J., y Cedeño, G. (2020). Comunicación inclusiva: una corresponsabilidad de medios, periodistas y actores. Rehusos, 5(2), 122-135. Recuperado de: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehusos/article/view/1684>

Universidad de Chile (2022). Orientaciones y Manual para un ejercicio informativo con perspectiva de género. Dirección de Igualdad de Género. En https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2022/06/Orientaciones-y-manual-para-ejercicio-informativo-con-Perspectiva-de-Genero_DIRCOM-28-de-dic-optimizado.pdf

Universidad de La Frontera (2023). Modelo Educativo UFRO. Un modelo transversal a toda la comunidad universitaria.

Universidad de La Frontera (2022). Manual de lenguaje no sexista e inclusivo. Facultad de Medicina. <https://www.med.ufro.cl/images/documentos/2022/manual-lenguaje-no-sexista-2022.pdf>

Universidad de Valencia (2012). Guía de uso para un lenguaje igualitario. ISBN: 978-84-695-3602-5

Vargas, A. (2011). Manual de la comunicación inclusiva. Revista Latinoamericana De Derechos Humanos, 20(1), 119-136. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/194>

Wittig, M. (1992). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Traducción de Javier Sáez y Paco Vidarte.

Bibliografía recomendada

Becker, L. (2019). Glotopolítica del sexismo: ideologemas de la argumentación de Ignacio Bosque y Concepción Company Company contra el lenguaje inclusivo de género. *Theory Now. Journal of Literature, Critique, and Thought*, 2(2), 4–25. <https://doi.org/10.30827/tnj.v2i2.9827>

Moretti, J. (2018). La Real Academia Española y el rechazo al lenguaje inclusivo. *Letras*, (7), e138. Universidad Nacional de La Plata. Buenos Aires. Argentina. ISSN 2524-938X. file:///C:/Users/asus/Downloads/admin,+e138+Moretti+FINAL+FINAL.pdf



UNIVERSIDAD
DE LA FRONTERA

