



resolución (e) N°

visto:

- La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y sus modificaciones;
- La Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones;
- La Ley N° 21.516, de Presupuesto para el Sector Público año 2.023;
- La sentencia que califica la segunda votación para elegir Gobernadores Regionales, y el acta de proclamación, ambos del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 9 de julio de 2.021.
- Las Resoluciones N° 07 y N° 14 de 2.022 de la Contraloría General de la República;

teniendo presente:

- El Memorándum Electrónico N° 854, de fecha 04 de julio de 2.023 de la Jefatura de la División de Desarrollo Social y Humano; se dicta la siguiente:

RESUELVO

1. **APRUEBASE, MANUAL DE ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES CON ENFOQUE DE GÉNERO,** cuyo texto es el siguiente:

1. ANTECEDENTES GENERALES

En el contexto del Plan de Equidad de Género 2022 del Gobierno Regional de Coquimbo, se compromete la medida N°4 denominada: "Acciones de comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género", la cual tiene como objetivo incorporar perspectiva de género en las acciones comunicacionales estratégicas del Gobierno Regional de Coquimbo en que se difunda, promueva o informe respecto a procesos internos institucionales, políticas, planes y programas para público en general, desarrollando estrategias y acciones de comunicación y difusión (interna y externa).

Para dar cuenta de lo anterior, la referida medida tiene considerado como producto el levantamiento de un Manual de Estrategias Comunicacionales con enfoque de género, el cual fue generado por el equipo ejecutor encargado de los compromisos de género del Gobierno Regional, como una guía para que los funcionarios y funcionarias del Gobierno Regional de Coquimbo cuenten con herramientas concretas que faciliten la utilización de un lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicaciones internas y externas, tanto escritas como verbales, las cuales permitan avanzar en la eliminación de los estereotipos de género y el lenguaje sexista, atendiendo a las orientaciones y foco que se encuentra trabajando el servicio en esta materia.

2. INTRODUCCIÓN

Este manual se basa en el proceso de formación de género que ha desarrollado el Gobierno Regional de Coquimbo durante los últimos años, como una política transversal de trabajo en el que la capacitación del personal ha sido fundamental para avanzar hacia una estrategia y producto concreto, como es el caso de este manual, con el fin de aplicar los conocimientos en el desarrollo de la labor diaria a todo nivel.

Previo a la elaboración del presente manual se revisó una serie de documentos emitidos por el Gobierno Regional, a nivel interno y externo, detectándose falencias en cuanto al uso de lenguaje sexista y estereotipos de género. De ahí que surgiera esta primera propuesta, como un insumo base que puede ser nutrido con el aporte colectivo de los integrantes del servicio y actualizado en función de los avances que se vayan trabajando a nivel institucional.

Este material no constituye, desde ningún punto de vista, un cuestionamiento a la forma como se desarrollan las comunicaciones por parte del servicio, sino que pretende ser un ejercicio práctico y una orientación para que el Gobierno Regional pueda aportar a la equidad de género de una manera concreta, directa y activa, a través de una serie de recomendaciones para orientar las comunicaciones institucionales.

3. USO DEL LENGUAJE: Lenguaje con perspectiva de género

A través del lenguaje se aprenden diferencias que están en función del sexo, así como también la jerarquización de estas. Y es que el lenguaje, al ser el reflejo de la sociedad que lo utiliza, transmite la ideología imperante en la misma, pues refleja y refuerza las desigualdades derivadas de la discriminación ejercida hacia las mujeres a través del androcentrismo y del sexismo.

Este androcentrismo se manifiesta producto de la desigualdad en el orden de las palabras, en el contenido semántico de ciertos vocablos o en el uso del masculino como genérico para ambos sexos.

Los efectos del sexismo y el androcentrismo se reflejan en el silencio sobre la existencia de las mujeres, la invisibilidad, el ocultamiento, la exclusión y la expresión del desprecio, de la consideración de las mujeres como subalternas, subordinadas o dependientes.

Lo que no se nombra no existe y utilizar el masculino como genérico ha invisibilizado la presencia de las mujeres, en la historia, en la vida cotidiana, en el mundo.¹

Se denomina lenguaje sexista a aquel que contiene algún tipo de discriminación a un colectivo, que no se ve reflejado de forma gramatical en la forma de hablar o de escribir.

Uno de los ejemplos más característicos de discriminación de género de nuestro lenguaje es el plural masculino, que se utiliza para agrupar a varios miembros, sin importar si son hombres o mujeres, como por ejemplo en el uso de términos para referirse a oficios, ocupaciones o profesiones como "crianceros", "trabajadores", "funcionarios", "agricultores", "colectiveros", entre otros. Cuando se utiliza el plural femenino, sin embargo, se considera que sólo se refiere a un grupo compuesto por mujeres.

A grandes rasgos, podemos decir que hay dos tipos de sexismo en el lenguaje:

- 1) Las bromas, chistes y expresiones machistas.
- 2) El derivado del hecho de que el lenguaje tenga unas formas de hablar que oscurecen la presencia de las mujeres y dan prioridad a la realidad de los hombres.

El primero es más fácil de controlar, pero el segundo es un tanto más difícil de corregir, porque las reglas gramaticales se han enraizado en el lenguaje como resultado de una sociedad con rasgos misóginos y androcéntricos, que tienden a poner al hombre como medida de todas las cosas y utiliza la palabra hombre para referirse a toda la humanidad.

Para ejemplificar lo anterior podemos mencionar algunos aspectos que afectan a las mujeres como:

- Rechazo del trabajo de las mujeres.
- Rechazo del liderazgo femenino.

¹ Fuente ONU MUJERES. Profundicemos en Términos de Género, 2016.

- Falta de confianza en la capacidad de la mujer.
- Acoso sexual, presunción de utilización de su cuerpo para la obtención de logros profesionales.
- Discriminación salarial de género.

- Despidos por embarazo, cláusulas de no embarazo.
- Reglas de vestir segregadas, entre otras expresiones.

El sexismo es la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres, exclusivamente en función de su sexo.

Desvaloriza lo que hacen las mujeres, exclusivamente en función de su sexo, ejemplo de este sexismo es la expresión "Calladita, te ves más bonita" y definiciones señaladas incluso en diccionarios.

El masculino no es neutro, las palabras no pueden significar algo diferente de lo que nombran. Para que las mujeres estén representadas, es necesario nombrarlas. La discriminación de género se ha construido desde el lenguaje, su deconstrucción pasa también por eliminar palabras que mantienen a las mujeres invisibilizadas.

En función de lo anterior, es importante, como servicio público con atención a usuarios y emisión de diferentes tipos de formas de comunicación interna y externa, educarnos con la incorporación de lenguaje no sexista, erradicando los estereotipos de género, contribuyendo en la aplicación de buenas prácticas laborales y promoviendo un cambio cultural al interior de la organización.

A continuación, se indican algunas recomendaciones en el uso del lenguaje que podemos incorporar en nuestro quehacer diario.

4. RECOMENDACIONES RESPECTO AL USO DEL LENGUAJE

Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas. Por ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres.

Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua. El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres, porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo que ha de evitarse su utilización en textos y documentos.

Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, utilizar infinitivos o pronombres.

Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.

A continuación, se presentan sugerencias para ser aplicadas en la utilización de documentos y comunicación interna y externa para la utilización de un lenguaje inclusivo dentro del servicio y que son aplicables a las labores diarias.

5. SUGERENCIAS PARA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO

- Ejemplo:
- Las mujeres y hombres rurales
- Las funcionarias y los funcionarios
- Las usuarias y los usuarios

Algunas recomendaciones que pueden facilitar la redacción de estos documentos con un lenguaje no sexista son las siguientes:

□ Para las cartas, correos electrónicos y circulares abiertas se recomienda la utilización de palabras neutras. Por ejemplo: "A la administración", "A quien corresponda".

□ Para los formularios es importante hacer referencia a los datos personales de una manera no marcada. A la hora de preparar un formulario es conveniente tener en cuenta que el vocabulario, además de ser sencillo y claro, debe recoger las dos posibilidades de género. Por ejemplo, en vez de poner "Sr./Sra.", "el interesado" o "el solicitante", optar por "nombre y apellidos", "la persona interesada" o "solicitante".

5.1 Cartas, oficios, nóminas, actas, contratos, convenios, entre otros

Si se conoce el sexo de la persona que interviene en el proceso administrativo, hay que utilizar en las referencias del texto el género gramatical correspondiente: masculino para hombres y femenino para mujeres. Estos documentos deben ser redactados de manera personalizada según el sexo de la persona a la que se dirigen, tener cuidado en todas las formas y referencias al sexo en todo el documento.

En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer.

5.2 Discursos:

Mencionar tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo, en vez de "buenos días a todos" se puede decir "buenos días a todas y a todos", "buen día", "damos la bienvenida".

5.3 Memorias e informes:

Nombrar a las mujeres y a los hombres en la medida en la que han sido protagonistas de esos datos que el informe presenta. Por ello, es importante presentar también los datos desagregados por sexo, lo que dará un conocimiento más certero sobre la realidad de la organización.

5.4 Intranet y otras informaciones corporativas:

En la red interna, todos los textos, carteles, mensajes de bienvenida e indicaciones deben prever que quien consulta puede ser una mujer. Expresiones como "canal del empleado", "escribe tu nombre de usuario", "oferta para trabajadores" o "bienvenido", pueden reconducirse hacia un trato no discriminatorio por medio de una redacción inclusiva.

5.5 Boletines, publicaciones internas y revistas:

Deben cuidarse especialmente de presentar a su equipo de trabajo de forma proporcionada. La presencia indistinta de imágenes de trabajadores y trabajadoras ayuda a contribuir a la igualdad.

5.6 Otros:

Estrategias para utilizar imágenes inclusivas:

- Representar de modo paritario y equilibrado a mujeres y hombres desde la diversidad, evitando con ello tomar como modelo único y universal la figura masculina.
- Visibilizar a las mujeres en oficios tradicionalmente masculinizados y a los hombres en las áreas de cuidados para promover la igualdad sin limitar espacios, actitudes y posibilidades. En el diseño de logotipos u otros íconos, introducir la perspectiva de género para evitar que la marca que se cree pueda tener una interpretación androcéntrica.

5.7 Perspectiva de género en políticas públicas:

- Se tienen que proponer íconos neutros, inclusivos y equitativos.

- La incorporación del enfoque de género en los productos estratégicos de los servicios públicos significa la incorporación de otra perspectiva para el análisis de los impactos de la intervención en la formulación e implementación de políticas, planes y programas.

- El análisis debe indagar en el impacto de las políticas públicas en hombres y mujeres; detectar necesidades diferenciadas entre los mismos, identificando brechas, inequidades y barreras; las causas que producen las desigualdades en términos del género, y formular medidas, dentro de las competencias y funciones de los servicios públicos, que contribuyan a avanzar en materia de desigualdad y equidad de género en materia de salud, educación, protección social, trabajo, entre otras.

- Cuando se represente a un grupo mixto, evitar situar a las mujeres en un segundo plano y con poca visibilidad, promover que ellas jueguen un papel activo y evitar que aparezcan por separado (las mujeres a un lado y los hombres en otro).

Ejemplos de cambio en el lenguaje:

Lenguaje Sexista (excluye)	Alternativa "no sexista"
Hombre	Ser humano
Ciudadano	La ciudadanía
Trabajador	Trabajadoras y trabajadores
Personas que realizan el trabajo	
Funcionario	Funcionarias y funcionarios
Personas que realizan la función	Personal
Adjudicatario	Adjudicatarios y adjudicatarias
Persona adjudicada	
Los crianceros beneficiados...	Los usuarios beneficiados y beneficiadas
Solicitante, denunciante	La persona que solicita/la persona que denuncia
El/la solicitante; El/la denunciante	

6 ANEXO: GLOSARIO

Para una mejor comprensión acerca del lenguaje inclusivo, se ha elaborado un glosario de términos que se utilizan en el presente documento.

Sexo: (sexo biológico): Características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres. Concepto que hace referencia a los caracteres sexuales de las personas genéticamente determinados y referidos a aspectos biológicos que las definen e identifican como mujeres u hombres y que son universales. La especie humana es dimórfica, por lo que el sexo determina diferencias anatómicas y hormonales, entre otras.

Género: Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres junto a las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y

relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.

Sexismo: Toda forma de jerarquizar las diferencias entre el hombre y la mujer, otorgándole superioridad a "lo masculino" desde una perspectiva discriminatoria que lleva consigo prejuicios y produce prácticas vejatorias y ultrajantes para aquello que no entra en la categoría varón, fundamentada en una serie de mitos que hablan de la superioridad masculina. Esta idea, la de la superioridad, naturaliza privilegios que dan poder de acción y decisión a los varones y se sostiene convenciendo al género femenino de que su subordinación y obediencia son condiciones predeterminadas por la naturaleza.

Equidad de género: Como noción comprensiva, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social con la justicia cultural. Es decir, la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y mujeres. Esto, en el marco de una concepción ampliada de la equidad, ligada a la consideración de todo tipo de desigualdades y diferencias, no sólo a las diferencias de género, sino incorporando las diferencias de clase, etnia, 'raza', generación, sexualidad, región, ubicación en el orden mundial, etc. La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar, por un lado, la desigualdad social y por otro, el irrespeto de la diferencia.

Lenguaje sexista: Hace referencia a las expresiones que denigran a personas de ambos sexos respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad o entorno. La expresión que se emplea para referirse al sexismo asociado al uso del lenguaje. Diversos organismos y legislaciones recomiendan usar un lenguaje no sexista, a cuyo fin se han editado guías y se han desarrollado políticas incluso legislativas.

Lenguaje sexista son los rasgos relacionados con los prejuicios culturales y la identidad sexual, frecuentemente asociados al machismo, la misoginia o a un desprecio real o aparente de los valores femeninos.

El lenguaje sexista se refiere a la discriminación de personas, que se manifiesta en el uso del lenguaje, de un sexo por considerarlo inferior a otro. Esto se da en dos sentidos: por un lado, en lo que concierne a la identidad sexual de quien habla y por otro en lo que se refiere al tratamiento discriminatorio que sufren las mujeres en el discurso, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

Estereotipos de género: Es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Androcentrismo: Término que hace alusión a la visión del mundo y de las relaciones sociales, centrada en el punto de vista masculino.

También hace referencia a la práctica, consciente o no, de otorgar al hombre y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. Desde una perspectiva androcéntrica, los hombres constituyen el sujeto de referencia y las mujeres quedan invisibilizadas o excluidas. Esta perspectiva no es únicamente atribuible a personas, sino también al lenguaje y a las instituciones sociales. Tampoco es una perspectiva que solamente poseen los hombres, sino todas las personas, hombres y mujeres, que han sido socializadas desde esta visión.

7 BIBLIOGRAFIA

- UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- UNICEF, 2017, Comunicación, infancia y adolescencia. guía para periodistas
- Igualdad y Equidad de Género: Aproximación Teórico-Conceptual Herramientas de Trabajo en Género para Oficinas y Contrapartes Del Unfpa, Volumen I. Equipo De Apoyo Técnico para América Latina y Caribe, Fondo de Población de Naciones Unidas (Unfpa). Coordinación Unfpa: Luis Mora. Equipo Consultor: Heidi Fritz H. y Teresa Valdés E. Diciembre 2006. Disponible en: <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf> (Junio, 2014).
- https://es.wikipedia.org/wiki/Lenguaje_sexista
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Androcentrismo>
- Atom capacitaciones, personas capacitando persona: Curso de Género Avanzado 2022. Gobierno Regional de Coquimbo

anótese, comuníquese y archívese.



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 2653680-a5e3ee en:

<https://doc.digital.gob.cl/validador/>