



Manual de Lenguaje Inclusivo de **Genero** **CONICYT**



CONICYT
Ministerio de Educación

Gobierno de Chile

Manual de Lenguaje Inclusivo Género CONICYT

Elaboración y Dirección de Textos

Carola Naranjo, Directora Área Equidad de Género, Consultora Etnográfica

Equipo Técnico de Trabajo

Nadia Guerrero, Yanara Toro y María de los Ángeles Espejo
Área de Género, Consultora Etnográfica

Revisión de Documento y Aportes Técnicos

Departamento de Estudios y Gestión Estratégica CONICYT

Derechos reservados

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT)

Canadá 308, Providencia

Santiago, Chile

Tel: (56 2) 2365 4400

Se autoriza la reproducción parcial de la información aquí contenida, siempre y cuando se cite como fuente la presente publicación.

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN	4
II. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE CONICYT	5
III. GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA	6
3.1 Derribando mitos respecto al uso de lenguaje inclusivo de género	6
3.2 ¿Cuál es la finalidad de utilizar lenguaje con enfoque de género en CONICYT?	6
3.3 Glosario de Términos	7
IV. CONSIDERACIONES PARA REDACTAR DOCUMENTOS EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA	9
4.1 Lenguaje Administrativo Inclusivo	9
4.2 Versión femenina y masculina de nombres de profesiones, títulos y cargos	10
4.3 Ejemplos para utilizar el lenguaje inclusivo de género en CONICYT	11
4.4 Consideraciones estilísticas: El uso de la arroba (@) y la barra (/)	14
4.5 Lenguaje Visual	14
V. REFLEXIONES FINALES	15
ANEXOS	17

I. PRESENTACIÓN

Este primer Manual de Lenguaje Inclusivo de Género, realizado en el marco del Plan de Trabajo 2013 del Sistema de Equidad de Género en CONICYT, es el resultado de la labor desarrollada por la consultora Etnográfica y el Departamento de Estudios y Gestión Estratégica de nuestra institución.

A lo largo de la última década, CONICYT ha desarrollado una amplia serie de acciones destinadas a detectar y enfrentar las brechas de género que existen en los procesos de postulación y adjudicación de nuestros concursos. Ello se ha traducido en la definición de medidas y acciones que corrijan esta situación, estableciendo por primera vez en nuestra historia una Política Institucional de Género. De este modo, el Manual que ponemos a su disposición representa otro paso adelante, un nuevo e importante logro en el esfuerzo por avanzar en el reconocimiento del rol de la mujer en la investigación científica y tecnológica en Chile.

La construcción de realidades a través de un lenguaje inclusivo, nos permite avanzar en un trato y relación más digna entre los seres humanos, reconociendo la diversidad de particularidades que cada sexo aporta a la sociedad. En ese sentido, no basta reconocer formalmente el mismo tipo de oportunidades para hombres y mujeres en ciencia y tecnología, sino que es fundamental su correcta designación mediante el lenguaje oral y escrito.

Con el presente Manual de Lenguaje Inclusivo de Género, hemos querido desarrollar una herramienta clara y concisa, que permita a los funcionarios y funcionarias de CONICYT ejercer un manejo adecuado del lenguaje. Del mismo modo, esperamos que esta acción se traspase a las instituciones que aportan al desarrollo inclusivo de la ciencia y la tecnología, enfatizando el rol que mujeres y hombres juegan por igual en ese proceso.

Para CONICYT, en tanto, la tarea de garantizar una mayor equidad de género en ciencia y tecnología sigue siendo un desafío institucional que asumimos con responsabilidad y entusiasmo.

Mateo Budinich D.

Presidente (s) de CONICYT

II. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE CONICYT

La Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT) es una institución pública del Estado chileno. Por lo cual, CONICYT adscribe a las políticas públicas sustentadas en la igualdad de género establecida en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020 entre hombres y mujeres.

De acuerdo a lo anterior, desde el 2012 CONICYT ha impulsado una Política de Género que tiene como objetivo “lograr una mayor equidad de género en ciencia y tecnología, a través de la promoción de acciones que garanticen un acceso igualitario a hombres y mujeres, en todos los programas de la institución, teniendo como foco a la población usuaria de CONICYT, como asimismo a funcionarios y funcionarias”.

La Política de Género de CONICYT tiene cuatro ejes estratégicos que contribuyen al logro de dicho objetivo:

1. Visibilizar el aporte femenino al desarrollo científico y tecnológico del país.
2. Entregar y promover la implementación de beneficios y buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género y la conciliación familiar-laboral.
3. Instalar competencias de género y políticas públicas en el personal de CONICYT.
4. Propiciar prácticas laborales con enfoque de género en la política de recursos humanos al interior de CONICYT.

Medidas y beneficios de género en CONICYT

MEDIDA	BENEFICIOS
Mejorar el acceso de mujeres a los instrumentos de CONICYT en la fase de postulación y evaluación de propuestas. Esta medida está dirigida a corregir el efecto de potenciales lagunas de productividad científica debido a períodos de descanso en la maternidad y responsabilidades de cuidado de hijos/as.	1. Medición equitativa de productividad científica: Consideración del período maternal en la evaluación de la productividad científica de las investigadoras
	2. Flexibilización de los criterios de elegibilidad: Extensión de períodos máximos permitidos desde la obtención del título.
Mejorar la retención de mujeres y hombres en la fase de ejecución de proyectos adjudicados, relacionados a responsabilidades en el cuidado de menores	1. Consideración del período pre y postnatal: Extensión del proyecto y/o continuidad de financiamiento durante el período pre- y postnatal para la investigadora o becaria.
	2. Prórroga del proyecto por el período de la licencia otorgada a investigadoras e investigadores por enfermedad grave de un hijo menor de un año.
	3. Asignaciones para gastos de manutención, salud y pasajes aéreos para hijos menores de 18 años y conyugues.

III. GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

3.1 Derribando mitos respecto al uso de lenguaje inclusivo de género

Existen diversos mitos y/o argumentos, considerados por el sentido común como válidos, para desactivar la utilización del lenguaje inclusivo de género. Ante esto, es preciso destacar que el horizonte a seguir consiste en relevar el poder que tiene el lenguaje en la construcción de las realidades. Por esta razón, se suele decir que aquello que no se nombra, no existe.

La literatura especializada expone ciertos argumentos que se utilizan para desactivar el uso del lenguaje no sexista o inclusivo de género. Uno de ellos se refiere a la economía del lenguaje: es decir, se tiene la idea de que escribir sujetos dobles (femeninos y masculinos) generaría un entorpecimiento de la comunicación, dada la redundancia y repetición que se provocaría al utilizar la diferenciación sexual, pues la economía del lenguaje adhiere a la creencia que la comunicación humana se rige mediante la utilización del menor número de signos posibles.

En síntesis, se propone que mediante la incorporación del lenguaje inclusivo de género, se logre acabar con la discriminación lingüística, y así nombrar lo femenino y lo masculino en todo ámbito del desarrollo humano.

3.2 ¿Cuál es la finalidad de utilizar lenguaje con enfoque de género en CONICYT?

El lenguaje está en cercana relación con nuestro pensamiento y en constante evolución de acuerdo a los cambios que experimenta la humanidad. Nombra e interpreta la realidad que vivimos, es decir, la crea y la modela.

El lenguaje es un instrumento con el que nuestra especie humana funda la realidad. Con él podemos construir una sociedad justa e igualitaria para todos los seres humanos (hombres y mujeres).

Entendemos que el uso de lenguaje inclusivo de género es un aporte más al trato digno, respetuoso y valorativo de la población, reconociendo a su vez que ésta se compone por hombres y mujeres. Lo anterior se encuentra en las líneas que ha ido desarrollando CONICYT en sus compromisos con la igualdad y equidad de género.

3.3 Glosario de Términos

Cuando se habla de lenguaje inclusivo de género, es preciso hacer una revisión conceptual y aclarar cuestiones relativas a conceptos comúnmente utilizados y proporcionados por los estudios de género. El siguiente glosario muestra algunos conceptos que son importantes y útiles al momento de comprender de mejor forma, la importancia del uso del lenguaje inclusivo de género.

Sexo: 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. La especie humana es dimórfica, por lo que el sexo determina diferencias anatómicas y hormonales, entre otras.

Sexismo: El sexismo es un término que tiende a confundir las diferencias sociales o psicológicas existentes entre hombres y mujeres, con las diferencias biológicas ligadas al sexo. El sexismo es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro, afianzando la desigualdad social entre las personas. Esta confusión lleva, en ocasiones, a ver a las mujeres como inferiores a los hombres y a justificar la discriminación o incluso la violencia.

Lenguaje sexista: Este concepto se refiere a que el lenguaje es sexista cuando se discrimina a las personas en el uso del idioma, es decir, hablando o escribiendo por pertenecer a un determinado sexo. El sexo tradicionalmente discriminado es el femenino. El lenguaje es sexista cuando no menciona, ni representa a las mujeres al utilizarse el sustantivo “hombre” como criterio universal para referirse tanto a hombres como mujeres.

Género: Según el concepto introducido en los años setenta y generalizado desde entonces en las ciencias sociales, entendemos la construcción social que cada cultura elabora en torno al sexo biológico y que establece diferencias entre hombres y mujeres referidas a conductas, comportamientos, roles, funciones y expectativas de vida, que se traducen en desigualdades para las mujeres.

Lenguaje androcentrista: El androcentrismo es interpretar la realidad desde una mirada únicamente masculina, que proviene del griego *Andros* (hombre). Por tanto, el lenguaje androcentrista se refiere a la utilización del lenguaje léxico o sintáctico, en el cual se muestra un marcada predominancia de la figura masculina. En tal sentido se utiliza el sustantivo *hombre* con carácter universal, invalidando y discriminando al género femenino. A modo de ejemplo, son expresiones androcéntricas: el origen del hombre, la evolución del hombre, los padres de la Patria, los niños de la calle, los derechos humanos del hombre y el ciudadano, entre otros.

Uso del masculino genérico: Acerca de este concepto, es posible señalar que lo masculino se utiliza con doble valor. Por un lado es específico, cuando se refiere al sexo masculino y genérico cuando se aplica tanto al sexo femenino como al masculino, o a los dos a la vez. Usando el genérico se privilegia el género masculino y se invisibiliza el femenino. El idioma castellano está compuesto por adjetivos calificativos femeninos y masculinos, sustantivos colectivos, artículos femeninos y artículos masculinos, que habla y escriba acerca de mujeres y hombres.

Equidad de género: Es el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus respectivas necesidades, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que considera equivalente en sus derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, el objetivo de lograr la equidad de género exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran particularmente las mujeres.



IV. CONSIDERACIONES PARA REDACTAR DOCUMENTOS EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

El lenguaje utilizado en la mayoría de los documentos administrativos no escapa a la visión sesgada de la realidad. En la redacción de estos mismos informes se cometen errores causados por este punto de vista androcéntrico y sexista que mujeres y varones comparten.

Cuando se analizan documentos administrativos, se tiene la sensación de que el mundo de la administración está masculinizado y la razón no es otra que el uso sexista del lenguaje, que invisibiliza el rol de la mujer. Generalmente se hace referencia a los funcionarios, los usuarios, los beneficiarios, los jefes de servicio, olvidando una y otra vez el hecho de que para el caso de CONICYT, esta referencia incluye a mujeres y hombres. Es así que se asigna de manera casi exclusiva el género masculino a la ciudadanía: investigador, becarios, beneficiario, directores, jefes, entre otros; escondiéndose así en el supuesto masculino genérico a las mujeres y al género femenino.

Es importante recordar que los documentos que se elaboran en la institución son de cierta forma su imagen, es decir que el lenguaje que se utiliza en estos documentos muestra una determinada concepción de la realidad que se administra. Una de las formas para conseguir la igualdad de derechos pasa por el uso adecuado del lenguaje administrativo.

4.1 Lenguaje Administrativo Inclusivo

En espacios administrativos, la discriminación tanto como para hombres y mujeres puede ser también lingüística. Ante esto, la literatura otorga ciertas indicaciones para escribir documentos con lenguaje administrativo inclusivo.

En específico, se sugiere que para documentos cerrados, es decir, aquellos que solo tiene conocimiento la persona destinataria o a las que se hace referencia en el documento, se haga la mención de cargos y puestos laborales, así como la condición, carácter o calidad en la cual las mujeres intervienen en el procedimiento administrativo, se haga utilizando el género femenino. Por ejemplo: Sra. Lucila Navarrete, Directora de Departamento de Finanzas; Sr. Antonio Guzmán, Jefe de Contabilidad.

En cambio, para documentos abiertos, es decir, aquellos en los que no se tiene conocimiento del sexo del destinatario, se sugiere que la mención de cargos y puestos laborales, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formule en femenino y masculino conjuntamente. Por ejemplo: Sr(a) o Sr/a.



Respecto a los avisos de empleos y concursos, es posible señalar que las ofertas relacionadas con puestos de trabajo, convocatorias a concursos y becas, así como también ayudas, tendrán que transmitirse, inclusive en la publicidad, con una redacción que posibilite que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad. Un ejemplo no sexista sería decir: las personas becarias, los becarios y/o becarias, quienes sean titulares de las becas, en vez de decir simplemente “los becarios”.

ALTERNATIVAS AL MASCULINO GENÉRICO	
Sustituir relativos con determinante (<i>que + artículo</i>) por la forma invariable <i>quien</i> o el genérico <i>persona</i>	
Ejemplo:	
“El que acepte la propuesta, deberá firmarla”.	<p>Quien acepte la propuesta, deberá firmarla.</p> <p>La(s) persona(s) que acepte(n) la propuesta, deberá(n) firmarla.</p>
Eludir el uso de indefinidos marcados (<i>uno/s, alguno/s</i>)	
Ejemplo:	
“Todos deben firmar la propuesta”.	<p>Es necesario firmar la propuesta.</p> <p>Se debe firmar la propuesta.</p> <p>Todas las personas deben firmar la propuesta.</p> <p>Todos y todas deberán firmar la propuesta.</p>
Sustituir expresiones marcadas (<i>del mismo/de los mismos</i>) por un posesivo no marcado (<i>su/s</i>)	
Ejemplo:	
“El documento sobre el trabajo de los funcionarios recoge las obligaciones de los mismos”.	El documento sobre el trabajo del personal explica sus obligaciones.

4.2 Versión femenina y masculina de nombres de profesiones, títulos y cargos

Respecto a las profesiones, es posible decir que se sigue hablando del mundo laboral y profesional en masculino. Por lo tanto, la ausencia de palabras que sean acordes a las profesiones en femenino (ingeniera, abogada, entre otras) genera una falsa idea de que que justamente no es necesario mencionar las profesiones en femenino. Por otra parte, si únicamente se escucha la palabra “director”, se pensará que exclusivamente ese cargo lo ocupa un hombre y no una mujer.

De esta forma, la invitación es a nombrar las profesiones en femenino y masculino, dando cuenta de la pluralidad y diversidad del mundo moderno.

FEMINIZACIÓN DE TÉRMINOS	
Formas en or: ora / Formas en ero:era / Formas en ario:aria	
Ejemplo:	
Decano, técnico, arquitecto, agrónomo, director, interventor, portero, empresario, funcionario.	Decana, técnica, arquitecta, agrónoma, directora, interventora, portera, empresaria, funcionaria.
Excepciones con algunos vocablos terminados en -ente. Será necesario usar el determinante como morfema de género.	
Ejemplo:	
Asistente, dependiente, escribiente, dirigente, aspirante.	Asistenta, dependienta, la escribiente, la dirigente, la aspirante.
Utilizar el determinante como morfema de género cuando no son marcados (-ante, -ista, -ta, -tra)	
Ejemplo:	
Periodista, terapeuta, psiquiatra, aspirante.	La periodista, la psiquiatra, la terapeuta, la aspirante.

4.3 Ejemplos para utilizar el lenguaje inclusivo de género en CONICYT

La siguiente tabla nos muestra algunos ejemplos útiles para implementar en documentos escritos y también en el lenguaje oral:

EVITAR	SE SUGIERE UTILIZAR:
Investigador	Investigador e Investigadora , cada vez que se utilice este adjetivo. Persona que investiga. Persona dedicada a la investigación. Escribir en singular y con el género del sustantivo más cercano: el hombre y la mujer que investiga . Usar pronombres neutros: quienes se dedican a investigar, quien se dedica a la investigación . Sustantivo colectivo: la investigación .
Tesistas	Si bien este adjetivo tiene carácter colectivo, es necesario que cuando se haga referencia a requerimientos propios de algún grupo determinado, se utilice sustantivos para cada caso: las mujeres tesistas, los hombres tesistas . De forma más abreviada: el/la tesista, los/las tesistas .

EVITAR	SE SUGIERE UTILIZAR:
Coordinadores	Coordinadores y las Coordinadoras, cada vez que se utilice este adjetivo. De forma más abreviada: los/as coordinadores/as. Utilizar pronombres neutros: quienes coordinan.
Evaluadores	Persona que evalúa. Grupo de evaluadores y evaluadoras. Paneles de evaluación. Para este adjetivo, se recomienda la siguiente redacción: los evaluadores y las evaluadoras ; así el género del adjetivo está dado por el artículo. De forma abreviada: los/as evaluadores/as . Utilizar pronombres neutros: quienes evalúan .
Secretarias	Para nombrar a las personas que realizar este trabajo, se recomienda utilizar secretarias o secretarios , de esta forma no se excluye a los hombres que pueden ejercer dicha labor como personal de apoyo. Personas que realizan labores de secretariado. El personal de secretariado.
Director	Para el caso de los adjetivos que califican cargos, corresponde redactar el término conforme al género al cual pertenece la persona que lo ejerce. La directora María José Herrera. Forma correcta. La o el director María José Herrera. Forma incorrecta (y falta ortográfica). Director y Directora cada vez que se utilice este adjetivo. De forma abreviada, el/la director/a . Persona que dirige la organización. Persona que tiene la responsabilidad de dirigir una organización o programa.
Beneficiarios	Beneficiarios y Beneficiarias , cada vez que se utilice este adjetivo. De forma abreviada, beneficiario/a . Persona beneficiaria de algún servicio. Población beneficiaria.
Ejecutivo de proyectos	Ejecutivos y Ejecutivas de proyectos , cada vez que se utilice este adjetivo. De forma abreviada: el/la ejecutivo/a de proyectos . La persona ejecutiva de proyectos. El funcionario/a ejecutivo/a de proyectos.
Adjudicado	Adjudicado y Adjudicada , cada vez que se utilice este término en relación a la persona a la cual se le otorga algún tipo de beneficio de algún programa de CONICYT. De forma abreviada: la/el adjudicada/o Persona adjudicataria de un programa o proyecto.

EVITAR	SE SUGIERE UTILIZAR:
Socios	<p>Socios y Socias, cada vez que se utilice este adjetivo. De forma abreviada: el/la socio/a La persona socia. El/la representante legal.</p>
Rectores o vicerrectores	<p>Rectores y Rectoras, cada vez que se utilice este adjetivo. Vicerrectores y Vicerrectoras. De forma abreviada: rector/a - vicerrector/a Poner en singular y con el género del sustantivo más próximo: el rector de la universidad, la rectora de la universidad. Autoridades académicas.</p>
Gerentes	<p>Para el caso de los adjetivos que califican cargo, corresponde redactar el término en relación al género de la persona que lo ejerce. Gerente y Gerenta, cada vez que se utilice este adjetivo. De forma abreviada gerente/a</p>
Evaluador de proyectos	<p>Para este adjetivo, se recomienda utilizar la siguiente redacción: evaluador y evaluadora de proyectos. Paneles de evaluaciones. Persona que integra el panel de evaluación. Persona que evalúa proyectos</p>
Colaboradores	<p>Colaboradores y Colaboradoras, cada vez que se utilice este adjetivo. Poner en singular y con el género del sustantivo más próximo: el colaborador y la colaboradora Persona que colabora Personal de colaboración</p>
Usuario	<p>Usuario y Usuaría, cada vez que se utilice este adjetivo. Persona usuaria De forma más abreviada: el/la usuario/a Utilizar sustantivos colectivos: población usuaria.</p>
Funcionarios	<p>Funcionarios y Funcionarias cada vez que se utilice este adjetivo. Persona que desempeña un empleo público De forma abreviada, las/los Funcionarias/os.</p>
Jefe de departamento	<p>Visibilizar el género de la persona por el artículo, de esta forma el jefe y la jefa de departamento. De forma abreviada el/la jefe/a de departamento. Persona que ejerce jefatura de un departamento o programa. La jefatura de programa.</p>

4.4 Consideraciones estilísticas: El uso de la arroba (@) y la barra (/)

La literatura especializada da cuenta de la emergente utilización de la arroba y de la barra en diversos documentos y/o comunicados, sin embargo coinciden en que existen consideraciones diferentes para ambas:

Acerca de la arroba, se señala que se debe evitar pues no es un signo lingüístico, por lo que se incurre en faltas de ortografía, sin embargo, en el lenguaje coloquial es utilizado.

El castellano utilizado con todos sus recursos, es particularmente no sexista.

Por lo que se recomienda revisar el contexto en el cual se utilizará, por ejemplo las nuevas generaciones tienen mayor relación con este signo.

Respecto a la barra, se considera muy útil en documentos y comunicados, en los que se necesite suplir la falta de espacio. Algunos ejemplos: hijo/a, empleado/a, becario/a, doctor/a.

4.5 Lenguaje Visual

Uno de los medios más utilizados por CONICYT para promover cada una de las actividades que despliegan año a año, es el material gráfico tal como boletines, afiches y folletos, entre otros. Es preciso reflexionar acerca de las imágenes que se utilizan en material informativo y de folletería, así como también en las imágenes expuestas en sitios web.



El tratamiento de imágenes, con perspectiva de género, apuntaría a mostrar imágenes de becarias y becarios, de investigadoras e investigadores, en pos de equiparar la presencia visual de hombres y mujeres y/o de elementos que transmitan a ambos sexos de forma equitativa.

Podemos aportar algunos detalles como por ejemplo, que se utilicen imágenes tanto de hombres como de mujeres, al igual que elementos que lo evoquen. Otro ejemplo sería que en el marco de hacer llegar información a nuestro público objetivo y a los/as funcionarios/as del servicio, si no se quiere poner una fotografía de personas, se puede poner, por ejemplo, un par de zapatillas de hombres y otras de mujer o todo lo que tiene que ver con símbolos masculinos y femeninos. Es decir que en las imágenes se presente una mirada de género a través de una información no lingüística. También puede ser que las frases u oraciones que aportan el contenido lo expresen directamente. El contenido y la forma se funden en lo que respecta al material gráfico.

V. REFLEXIONES FINALES

¿Se manifiesta la discriminación, estereotipos de género y prejuicios hacia hombres y mujeres en las imágenes que se elaboran en los ámbitos de CONICYT?

Para resolver esta interrogante es necesario realizar una distinción y una lectura a las recomendaciones anteriormente señaladas.

La utilización del cuerpo de las mujeres: El cuerpo de las mujeres ha sido utilizado como “objeto impactante”, logrando representar un solo modelo de mujer, orientada a la juventud y perfección. Esto lleva a resaltar atributos físicos, con la intención de diferenciar a hombres y mujeres, y derivando en valoraciones discriminatorias.

Se sugiere: Valorar la presencia de personas con distintas características físicas, étnicas, socioeconómicas, etarias (de edad), de distintos trabajos y así representar a todas las mujeres y hombres que existen en la sociedad de forma real y de esta manera construir modelos de referencia que permitan ampliar las expectativas y proponer distintas actitudes,

Con el refuerzo de estereotipos: Mediante el refuerzo de estereotipos asociados tanto al género masculino como al femenino, se busca llevar la atención a ciertos estereotipos que supuestamente poseen las mujeres (habladoras, complacientes, emocionales, débiles y con pocas capacidades para liderar proyectos). Mientras que los estereotipos de los hombres (asertivos, manipuladores, emprendedores, fuertes y realistas), demuestran que son más capaces de asumir responsabilidades en tareas más complejas, como aquellas que demandan la ciencia y la tecnología.



Se sugiere: Presentar a hombres y mujeres sin atribuirles personalidades asociadas al concepto tradicional de masculinidad y feminidad. Es así como estos rasgos deberían ser asociados a aspectos deseables de manera genérica, enfatizando y visibilizando el rol activo de las mujeres en las distintas áreas de la ciencia y la tecnología.

Con la asignación de roles de género: Históricamente las imágenes de las mujeres la exhiben en su rol dentro del hogar: suelen aparecer rodeadas de criaturas, con bolsas de compras y realizando labores domésticas, cuidando a personas dependientes y aquello se traduce en imágenes como asistentes en laboratorios de investigación. En cambio, los hombres suelen aparecer asociados a trabajos del ámbito público, sin tener en cuenta que también cuidan a personas ancianas y pasean a sus bebés en coche.

Se sugiere: Presentar a mujeres y hombres en la gran diversidad de papeles que pueden desempeñar, evitando así estas representaciones tradicionales. Los trabajos y/o roles que se describen especialmente en el áreas de la ciencia y la tecnología serán atribuidos tanto para hombres como mujeres, investigadoras e investigadores, becarias y becarios, científicas y científicos y no sugerirán que puedan ser incompatibles con la feminidad o masculinidad.

Con la utilización de diferentes técnicas y tratamiento de las imágenes: Dependiendo del uso que se hace en el tratamiento de las imágenes, se sigue mostrando a los hombres en posiciones de superioridad respecto a las mujeres. Esto se manifiesta con hombres ocupando gran parte del espacio destinado a la imagen y apareciendo en mayor número o cantidad que las mujeres.

Se sugiere: Mostrar a las mujeres en posturas activas, dentro de ámbitos públicos, como conferencias, trabajando en los laboratorios, y procurando el equilibrio entre el número de hombres y mujeres en las imágenes.

Con todo lo anterior, se efectúan acciones para propender a la representación de relaciones más igualitarias, donde confluye la camaradería, solidaridad, cooperación y atención mutua tanto en momentos de quietud como situaciones difíciles.

Por tanto, es recomendable realizar el adecuado tratamiento de imágenes donde se refleja:

- La paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en las ilustraciones gráficas.
- La visibilidad de mujeres y hombres en los ámbitos públicos o privados.
- El uso de íconos que visibilicen ambos géneros, o bien con sentido neutro simbólico, sin otorgar mayor relevancia a íconos de connotación masculina.

ANEXOS

Breve reseña histórica del desarrollo de las mujeres en la ciencia en Chile

Para contextualizar la importancia de la utilización del lenguaje inclusivo de género al interior de CONICYT, es preciso visibilizar el rol que han desarrollado las mujeres en la ciencia a lo largo de la historia.

Desde una perspectiva de género, el recorrido histórico de las mujeres en la ciencia no ha estado exento de saltar barreras, que han dificultado su desarrollo en los ámbitos científicos y tecnológicos. Esta situación ha cambiado especialmente durante los siglos XX y XXI, donde las mujeres han confirmado su papel en el mundo de la investigación en las diversas áreas del conocimiento.

Para tener un panorama general de lo anterior, destacan los Premios Nacionales de Ciencias entregados a mujeres:

PREMIOS OTORGADOS	MUJERES QUE RECIBEN PREMIACIÓN
11 Premios Nacionales de Ciencias Naturales	Cecilia Hidalgo (2006) y Mary Therese Kalin (2010)
10 Premios Nacionales de Ciencias Exactas	María Teresa Ruíz (1997)
17 Premios Nacionales de Ciencias de la Educación	Teresa Clerc (1981), Viola Soto (1991), Mabel Condemarín (2003), Erika Himmel (2011) y Beatriz Ávalos (2013)
11 Premios Nacionales de Humanidades y Ciencias Sociales	Carla Cordua (2011) y Sonia Montecinos (2013)
11 Premios Nacionales de Ciencias Aplicadas y Tecnológicas	Ninguna mujer ha recibido este premio
20 Premios Nacionales de Historia	Ninguna mujer ha recibido este premio

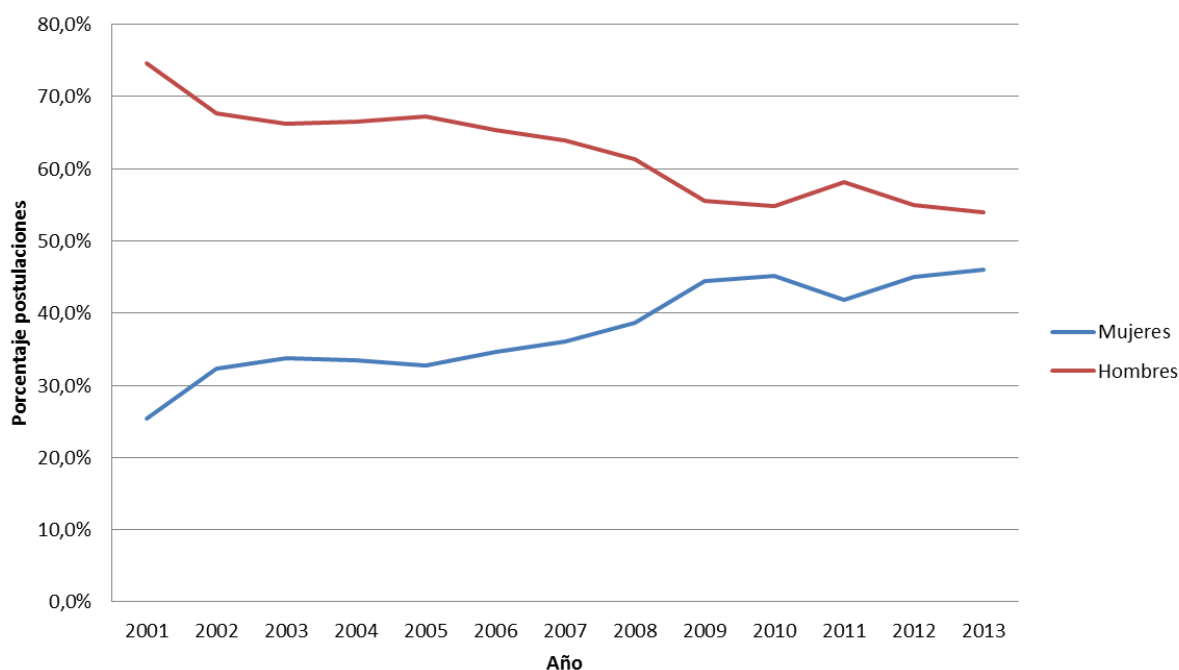
Lo anterior nos permite comprender que lo importante de la ciencia y la tecnología es que representan áreas de desarrollo personal y profesional tanto para hombres como para mujeres, por lo que es fundamental difundir aquellas investigaciones científicas realizadas también por mujeres y así ir dando cuenta de sus logros en ciencias. Al mismo tiempo, se hace imprescindible otorgarles igualdad de oportunidades en conjunto con los investigadores y científicos, a través de diversas gestiones y acciones dirigidas, que potencien la equidad de género en los ámbitos académicos tanto científicos y tecnológicos. Entre las que se cuenta el presente Manual de Lenguaje Inclusivo de Género CONICYT.

Diagnóstico de Género de CONICYT

CONICYT tiene como misión impulsar la formación de capital humano y, por otro lado, promover, desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica, en coherencia con la Estrategia Nacional de Innovación, con el fin de contribuir al desarrollo económico, social y cultural de los(as) chilenos(as), mediante la provisión de recursos por fondos concursables; la creación de instancias de articulación y vinculación; el diseño de estrategias y realización de actividades de sensibilización a la ciudadanía; el fomento de un mejor acceso a la información científica tecnológica y la promoción de un marco normativo que resguarde el adecuado desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Por la diversidad de su accionar, CONICYT ha debido sortear brechas, barreras e inequidades de género. Uno de los principales indicadores para sostener esta aseveración radica en la tasa de participación femenina de concursos CONICYT (número de proyectos presentados por mujeres sobre el total de proyectos presentados).

Postulaciones a Concursos CONICYT desagregado por sexo



A partir del 2001, el porcentaje de participación femenina en las postulaciones a concursos CONICYT era 25,3%. Cifra que aumenta progresivamente superando el 45% en 2013.



Comisión Nacional de Investigación
Científica y Tecnológica
CONICYT

Canadá 308, Providencia
Santiago de Chile
www.conicyt.cl