

Recomendaciones para comunicar con perspectiva de género y desde la inclusión sexogenérica

1.

Nociones básicas para una comunicación sensible al género

Contexto interamericano

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Cuenta con dos relatorías específicas -Derechos de las Mujeres (1994) y Derechos de las Personas LGBTI (2011)- encargadas de monitorear el cumplimiento de los acuerdos interamericanos en DDHH por parte de los Estados de la OEA.

Entre estos acuerdos, se encuentra la Convención Belém do Pará y la adhesión de la CIDH a los Principios de Yogyakarta.



Contexto nacional

Ley sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo (2001).

Artículo 31: El que por cualquier medio de comunicación social, realizare publicaciones o transmisiones destinadas a promover odio u hostilidad respecto de personas o colectividades en razón de su raza, sexo, religión o nacionalidad, será penado con multa de veinticinco a cien unidades tributarias mensuales.

Ley que establece medidas contra la discriminación (2012).

Artículo 2: Incluye explícitamente las categorías de orientación sexual y la identidad y expresión de género.

Ley que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior (2021)

Artículo 3: Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

Contexto nacional

Ley de Unión Civil (2014). Crea y regula el conocido “Acuerdo de Unión Civil” (AUC), que es un **contrato celebrado por dos personas que comparten un hogar y que les permite dar protección a su vida afectiva en común, de carácter estable y permanente.**

Ley de Identidad de Género (2018). Reconoce el derecho a la identidad de género, consistente en la **facultad de toda persona de rectificar su sexo y nombre registral** si éste no coincide con la vivencia íntima e individual de cómo se siente.

Ley Contra el Acoso Callejero (2019). Define y sanciona el **acoso sexual en lugares públicos o de libre acceso público**, incluyendo los actos verbales o que sean ejecutados por medio de gestos o conductas que consistan en acercamientos o persecuciones, como también exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito.

Ley de Matrimonio Igualitario (2021). Permite que dos personas, **con independencia de su identidad de género y/u orientación sexual**, puedan contraer matrimonio civil, otorgando los mismos derechos y deberes considerados para las uniones matrimoniales de parejas heterosexuales.

Contexto nacional

Ley que modifica la tipificación del femicidio (2020). Sanciona la violencia contra las mujeres, mediante tipos penales específicos que **amplían el concepto de femicidio (casos fuera de una relación afectiva) y el femicidio íntimo que incorpora la relación de pareja con el autor del delito habiendo existido o no convivencia.** Asimismo, incorpora la figura de la violación con femicidio.

Ley que regula la Despenalización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo (2017). Se podrá interrumpir el embarazo cuando **se encuentre en peligro la vida de la mujer: exista inviabilidad del feto para sobrevivir fuera del útero; sea un embarazo causado por una violación.**

Otras leyes. Ley N°21.155, establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicios (2019); Ley N°21.264, modifica el Código Civil y la Ley N°20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de Segundas Nupcias (2020); Ley N°21.378 de Monitoreo Telemático (2021); Ley N°21.389 de Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos (2021).

Glosario

Género. Conjunto de contenidos socioculturales históricamente construidos que se atribuyen a las personas en función de la diferencia sexual, en función de las características biológicas, estableciendo comportamientos, actitudes y expectativas que se dan como naturales por medio de su socialización **jerarquizados desde una perspectiva androcéntrica.**



Sexo - Características sexuales. Conjunto de características biológicas o elementos sexuales (genéticos, orgánicos, hormonales) **sobre los que se establecen distinciones en los cuerpos.**

Glosario



Sistema sexo-género. Es un conjunto de disposiciones por las cuales la sociedad transforma la sexualidad en productos de la actividad humana y que solo admite dos categorías rígidas y excluyentes:
hombre/mujer y masculino/femenino

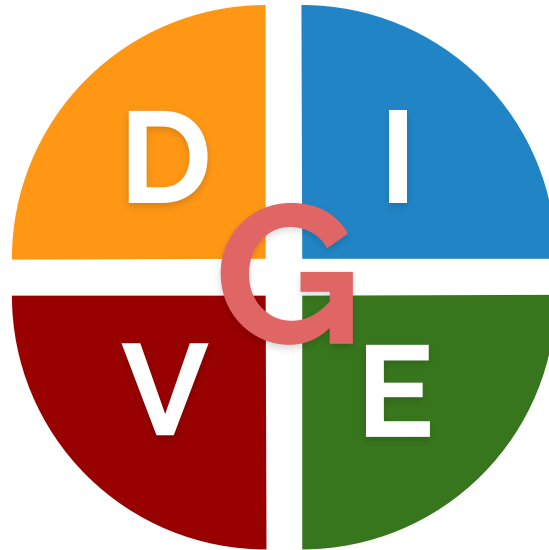
Glosario

Desigualdad de género

Conjunto de situaciones sociales, culturales, jurídicas, políticas y económicas que generan discriminación entre las personas en razón de su sexo.

Violencia de género

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres.



Igualdad de género

Derecho humano esencial, entendido como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres.

Equidad de género

Imparcialidad en el trato recibido por mujeres y hombres según sus necesidades respectivas. Por lo tanto, este trato puede ser igualitario o diferenciado.

Glosario

Perspectiva de género. Proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una **estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales**, a fin de que **las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad**. El objetivo final es lograr la igualdad (sustantiva) entre los géneros

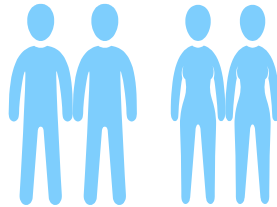
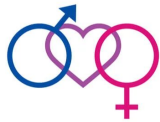
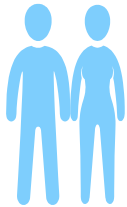


LGBTI+

Lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y otras identidades

Glosario

Orientación sexual. Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual -y de mantener relaciones íntimas y sexuales- por otras personas de un género diferente al suyo, del mismo género o de más de un género o de una identidad de género. Si bien es posible elegir actuar de acuerdo a estos sentimientos, la orientación sexual **no es una elección consciente que pueda cambiarse voluntariamente.**



No es una preferencia
No es una inclinación
No es una tendencia
No es una opción
No es un gusto

Glosario

Asignación de género. Proceso de determinación que se realiza en base a la percepción de terceras personas sobre la genitalidad de otra.

No se trata de la constatación de un hecho biológico innato.



Intersexualidad. Conformación de elementos sexuales que no se ajustan a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. No se debe confundir el término **hermafrodita** como sinónimo.

Glosario

Identidad de género. La identidad de género es la vivencia interna e individual, dinámica y no necesariamente continua, de cómo cada persona se siente profundamente y se autodefine, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. **Esto puede corresponder o no con el género asignado al nacer.**



Cisgénero. Personas cuya identidad de género concuerda con el género asignado al nacer.



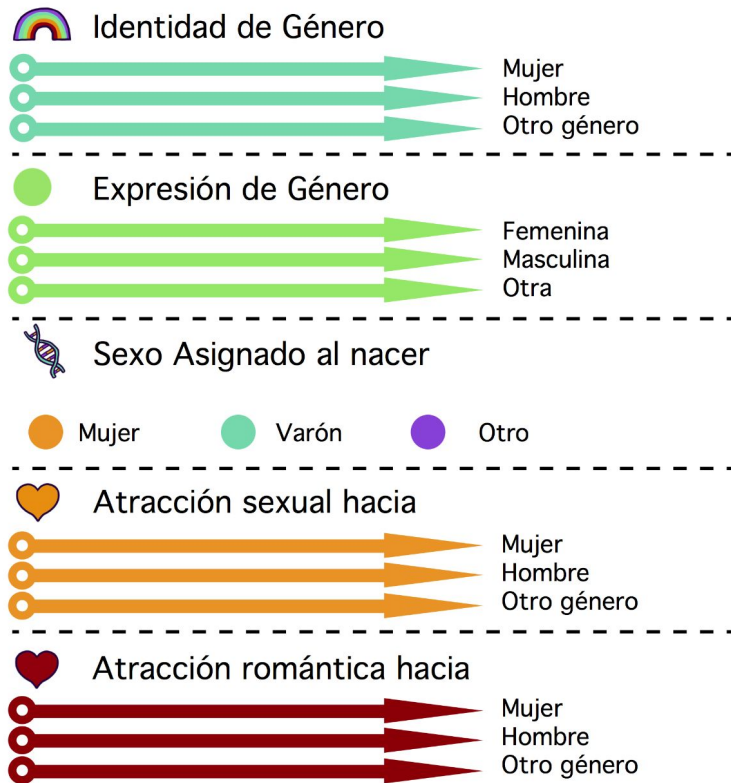
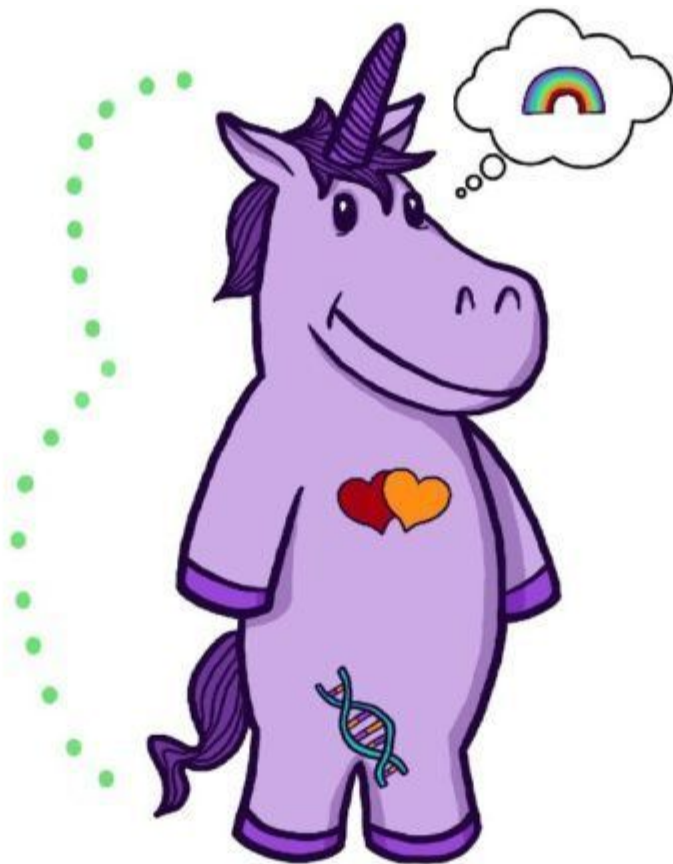
Trans. Personas cuya identidad de género es diferente con el género asignado al nacer. **Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos o procedimientos quirúrgicos.**

Glosario



Expresión de género. Es la manifestación del género de la persona, incluyendo formas de hablar, modos de vestir y el comportamiento personal, modificaciones corporales y formas de interacción social, entre otros.

No necesariamente coincide con el género asignado al nacer ni con la orientación sexual.



2.

Más allá de la “e”: Herramientas para aplicar el lenguaje inclusivo

Tres sesgos en el lenguaje

Androcentrismo

Visión del mundo parcial que considera lo masculino (y heterosexual) como la norma humana. **El género gramatical masculino se considera universal.**

Sexismo

Desvalorización y menosprecio sistemático de lo que son, hacen o dicen las mujeres. **Inferiorización estructural de lo femenino.**

Insensibilidad al género

No considera sexo/género como variables significativas de los contextos. **Tiende a perpetuar las desigualdades.**

¿Por qué es importante el lenguaje inclusivo?



Principios

Promovemos la construcción de un lenguaje y una comunicación enmarcada en el respeto y la inclusión



Superar barreras

Nos ayuda a detener, reducir y superar estereotipos, prejuicios y discriminaciones en razón del género y la diversidad sexual



Visibiliza

Damos nombre y, por lo tanto, existencia a una diversidad en sus propios términos y apegada a sus garantías fundamentales



Refleja cambios

El lenguaje es vivo y dinámico. Sus cambios son el reflejo de las transformaciones sociales, por lo tanto evoluciona junto a la sociedad



Responsabilidad

Como profesionales, tenemos que ser conscientes que el uso de las palabras no es ingenuo y neutro. Somos responsables de construir esas realidades

Recomendaciones pilares



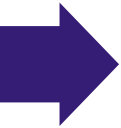
Tratar de forma igualitaria y nombrar: hombres y mujeres; personas cis y trans; personas heterosexuales y LGB+



Reconocer críticamente el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios



Evitar expresiones androcéntricas y heteronormadas



Corregir el uso del masculino genérico

Recomendaciones



Nombrar. Dar visibilidad y realidad a las mujeres y disidencias sexogenéricas, **erradicando/parafraseando el uso del género masculino como norma gramatical. Esto incluye la feminización de cargos y ocupaciones.**



Estrategias tipográficas. En el lenguaje escrito, podemos hacer uso de la barra “/”, el guión “-” y otros (como la arroba “@”) para visibilizar el género. **Es importante no reproducir la prelación del masculino.**



Desdoblamientos. Permite visibilizar el género en el lenguaje oral y escrito (“todos y todas”). Se debe asegurar alternancia e **incluir, según el contexto, géneros no binarios.**

Recomendaciones



Usar nombres no sexuados. Dar prioridad al uso de “persona” y otros nombres abstractos o perífrasis (personal, colectivo, grupo, estudiantado, profesorado).



Metonimias. Reemplazar a quien ejerce una función por la actividad o el cargo: “la gerencia” en vez de “los gerentes”, “personal médico” en vez de “médicos y enfermeras”.



Variables, heterónimos y epicenos. Hacernos de recursos diferentes para **evitar la subrepresentación**: Héroe/Heroína; Madre/Padre; Víctima, Comerciante, Personaje.

Recomendaciones



Pronombres y adjetivos. Preferir **pronombres relativos** (quien) e indefinidos (alguien, cualquiera), **adjetivos sin marca de género** (desempleo juvenil), **infinitivos y gerundios** (“Es necesario completar el curso” y no “Todos deben completar el curso”).



Uso del “se”. Construir oraciones de manera impersonal o pasiva: “se recomienda”, “se debatirá”, “se va a elegir”.



“Mujeres” y no “mujer”. Considerar el plural para dar cuenta de la diversidad interseccional del colectivo. **El singular remite al esencialismo.**

Recomendaciones



Nombres y apellidos. Al momento de citar, se debe usar el mismo tratamiento para todas las personas. **Es recurrente que a las mujeres solo se les mencione por su nombre de pila, mientras que los hombres son tratados con nombre y apellido**



Evitar marcadores. Términos como “señorita”, “mujer de”, “vecina de” o cualquier otro que denota parentesco, **deben ser evitados para nombrar a mujeres.**



Evitar parentesco. Privilegiar la identificación de mujeres en sus propios términos y no **por su vínculo familiar, especialmente con otros hombres.**

Recomendaciones



Dependencia masculina. Evitar citar a las mujeres como dependientes de los hombres, erradicando atisbos de cosificación. **“Un hombre ha matado a la esposa de su vecino”.**



“Versiones” femeninas. Evitar estrategias comparativas con otros hombres para describir a mujeres. **“Es la Chino Ríos del tenis femenino nacional”.**



Apariencia física. Evitar referencias a la indumentaria o aspecto físico de las mujeres, **especialmente si no se usan los mismos para describir a hombres.**

Recomendaciones



Normalizar pronombres. Especialmente cuando se menciona a personas que no se identifican con el binarismo de género. **Normalizar el uso de la “e” u otros recursos en su identificación.**



Uso correcto de conceptos. Usar y reproducir los conceptos apegados a los DDHH de las personas de la diversidad sexual y de género. **Aprovechar de hacer pedagogía sobre su uso.**



Evitar homonorma. Usar los conceptos correctos para referirse a personas y colectivos específicos de la diversidad sexual y de género, **evitando el androcentrismo.**

Recomendaciones



Adjetivos, no sustantivos. La orientación sexual y/o identidad de género deben ser usados como adjetivos. **“Las personas trans” y no “las trans”; “Las personas cisgénero” y no “los cisgénero”.**



Evitar LGBTIodio. Erradicar conceptos o nociones que, aunque comunes en el lenguaje cotidiano, reproducen imaginarios discriminatorios. **“Confesó que es gay”; “Es una mujer atrapada en el cuerpo de un hombre”.**



Privilegiar terminología clínica. Cuando se haga referencia a temas vinculados a estigmas (como ITS), se deben usar los términos usados por el ejercicio clínico, **para evitar vincular orientación sexual y prácticas sexuales.** **“Hombres que tienen sexo con hombres”.**

3.

Herramientas para el uso no sexista
de las imágenes y otros recursos no
verbales

Recomendaciones



Hacerse preguntas. Pensar desde una perspectiva de género el uso y selección de recursos audiovisuales. **¿Se visibiliza a las mujeres? ¿Se explicita la diversidad? ¿Se desafían los estereotipos? ¿Se recorre una “milla extra”?**



Erradicar los roles. Usar los recursos audiovisuales para desafiar las etiquetas y expectativas de género, **especialmente en la representación de cargos y profesiones.**



Aportar con referentes. Seleccionar y utilizar imágenes y otros recursos que permitan dar visibilidad a personas que, desafiando normas y roles, **refuerzan la visibilidad de colectivos subrepresentados.**

Recomendaciones



Mostrar la diversidad. Pensar los recursos audiovisuales como una oportunidad permanente para mostrar la riqueza de la realidad, **como la diversidad familiar.**



Chequear pertinencia. Revisar críticamente la selección de recursos, asegurando que no hayan sido usados tradicionalmente para reforzar estereotipos o prejuicios. Por ejemplo, la música.



Imprimir interseccionalidad. El género y la diversidad sexogenérica es un aspecto de una diversidad múltiple. Debemos asegurar que los recursos audiovisuales **sean sensibles a otras verticales de desigualdad, como la clase social y el origen étnico.**

Recomendaciones



Combatir el androcentrismo. Evitar el uso de recursos audiovisuales en los que solo sea representado un grupo de hombres, ya sea ejerciendo una actividad o representando una idea.



Respeto de corporalidades. Elegir recursos que permitan la visibilización de la diversidad corporal, **eliminando los riesgos de la sexualización y la fragmentación.**



Más allá del binarismo. Procurar usos de recursos audiovisuales que **no se limiten al binario de género (hombre-mujer)**, buscando representar diversidad de identidades y expresiones de género.

Recomendaciones



Resistir la tentación del banco de fotos. Aunque es una herramienta útil y resuelve problemas, las imágenes de archivo pueden reproducir estereotipos y efectos de desidentificación. Considerar su uso de forma crítica.



Espejar la realidad. Continuar en un esfuerzo de representación y referentes con recursos que **reflejen la cotidianidad de la comunidad universitaria**, con sus personas y sus espacios.



Prefiere símbolos. Cuando no es posible sortear los sesgos, se puede optar por **recursos que ilustren ideas, acciones o los temas abordados, evitando su encarnación en personas.**

4.

Derrotando estereotipos: Recursos para la tematización y uso de fuentes

¿Cómo transversalizar?



Generar temas conductores anuales, en los que se explicita foco y protagonistas



Construir una matriz de mensajes considerando los temas conductores y las audiencias de la comunidad universitaria



Diseñar instrumentos de medición periódica y protocolos de gestión de crisis

Recomendaciones



Planificar con perspectiva de género. Pensar la investigación periodística de un tema **considerando diferentes aristas y perspectivas**, sensible al género y la diversidad sexogenérica.



Investigar con perspectiva de género. En el proceso de reporte, **es necesario preguntarse cómo un fenómeno afecta a colectivos subrepresentados, especialmente desde el androcentrismo.** Por ejemplo, en materias de salud y morbilidad.



Fact checking. Chequear si fuentes, datos y narrativas usadas en una investigación dan cuenta de todas las aristas y de colectivos humanos de una realidad o fenómeno, **desde una perspectiva de género e inclusiva.**

Recomendaciones



Evitar *washings*. No abordar temáticas de género y diversidad sexual, única y exclusivamente en fechas específicas. El contraste con el resto del año resulta perjudicial para la reputación organizacional.



Transversalizar el género en la tematización. Incorporar como práctica recurrente la perspectiva de género en todos los temas investigados, incluso en aquellos que, en principio, parecen indiferentes a estas realidades.



Innovar la tematización. Sumar nuevos temas y perspectivas de investigación y comunicación **por medio de efemérides específicas, las que se planifican a lo largo de todo el año, y por la coyuntura noticiosa.**

Recomendaciones



Evaluar relevancia. Preguntarse si la mención del género, OS, IG o EG es efectivamente relevante en la comunicación de un tema/hecho. **Si se trata de un elemento que no aporta al entendimiento de lo informado, es necesario descartarlo.**



Interseccionalidad. Mantener una atención permanente en otros vectores de desigualdad, **asegurando que la incorporación de la perspectiva de género no reproduzca otros sesgos.**



Edición con perspectiva de género. Establecer una **línea editorial y funciones transversales para la revisión, adaptación y corrección del trabajo periodístico desde el enfoque de género.**

Recomendaciones



Paridad en las voces. Planificar la búsqueda y selección de fuentes/panelistas para **potenciar y asegurar la representación de mujeres** en todos los temas y áreas de conocimiento.



Evitar efecto doble campana. No contrastar fuentes provenientes de colectivos y disidencias con presuntas fuentes “expertas”, **reproduciendo la sensación de temas de debate “valórico” o el *mansplaining***



Observar críticamente la opinión. Generar prácticas editoriales que, desde una perspectiva de género, **pongan en cuestión columnas de opinión o textos argumentativos que sean atentatorios de garantías fundamentales de otros colectivos.**

Recomendaciones



Potenciar voces diversas. Imprimir creatividad en búsqueda y selección de fuentes, **sumando a las habituales representantes de colectivos y disidencias subrepresentados.**



Directorio paritario. Fomentar la construcción de un directorio de fuentes de mujeres y disidencias en diferentes áreas del conocimiento, **potenciando su participación interna y externamente.**



Evitar “cuoteos” vacíos. Evitar el “mostrar por mostrar”. Un trabajo centrado en cuotas sin perspectiva crítica **redunda en la reproducción de estigmas y prejuicios.**

¿Cómo transversalizar durante el año?

Facilitado por:
Nicolás Levy Cataldo
Periodista - Máster en Estudios de Género
nicolevy@ucmes



Facilitado por:

Nicolás Levy Cataldo
Periodista - Máster en Estudios de Género
nicolevy@ucm.es

DEPARTAMENTO DE GÉNERO 

