



100
AÑOS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

1 9 2 8 - 2 0 2 8

Recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en textos administrativos



DIRECCIÓN DE
EQUIDAD DE GÉNERO



Recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en textos administrativos, 2026

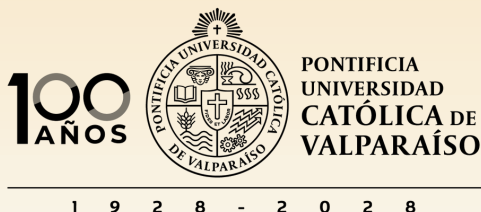
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Unidad ejecutora: Dirección de Equidad de Género

Asesora: Valentina Rotta Hernández

Nota sobre el uso de imágenes:

Las imágenes incorporadas en este documento fueron obtenidas de Pinterest, banco de imágenes disponible en línea y, posteriormente seleccionadas, recortadas y adaptadas para fines de composición visual. Su utilización tiene un carácter exclusivamente institucional y de apoyo gráfico a los contenidos presentados, y no implica atribución de autoría por parte de la Dirección ni de las personas responsables de la elaboración del documento.



Índice

✱ Presentación	3
✱ Sugerencias de revisión según el tipo de documentación	5
✱ Respeto del uso del lenguaje	7
✱ Sugerencias en el caso de cargos y títulos	9
✱ Fórmulas de apertura, cierre y tratamiento	10
✱ Situaciones de cuidado	11
✱ Uso de nombre social y tratamiento de datos de identificación	12
✱ Síntesis o condiciones para su implementación	14
✱ Glosario	16
✱ Bibliografía	20
✱ Link de interés	21
✱ Guía recomendaciones	21
✱ Leyes y normativas	21



PRESENTACIÓN

El presente documento propone un conjunto de estrategias orientadas a abordar la transversalización de la perspectiva de género en los instrumentos y formularios de carácter administrativo utilizados habitualmente en las gestiones de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV).

La incorporación de este enfoque en nuestras normativas y documentos oficiales trasciende la mera atención a la diversidad universitaria como un acto de tolerancia. Se trata de un requerimiento institucional vinculante, consagrado en la Política de Equidad de Género, el Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de Actos de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria, y el Modelo de Prevención de la Violencia y Discriminación de Género. Esta transformación responde, fundamentalmente, a una reconfiguración profunda del vínculo entre la institución y las personas que integran su comunidad.

Es importante reconocer que esta labor no constituye únicamente una modificación técnica o formal de reglamentos y formularios. Por el contrario, debe comprenderse que cada procedimiento tiene la capacidad de producir y reproducir efectos concretos en las trayectorias laborales, académicas y estudiantiles de quienes integran la comunidad universitaria. En este contexto, estamos llamadas/os a revisar la aparente neutralidad de los instrumentos administrativos para asegurar que actúen como facilitadores de la equidad.

Cuando hablamos de neutralidad normativa, debemos comprender que esta puede transformarse en una forma de invisibilización de las diferencias. Una norma aparentemente igualitaria puede generar situaciones de desigualdad al no considerar las distintas condiciones de acceso, de vida, de representación o culturales, entre otras, desde las cuales las personas forman parte de la comunidad universitaria. Un ejemplo de ello es exigir porcentajes rígidos de asistencia sin considerar todos los factores que pueden haber impedido la participación de una persona en alguna clase. Del mismo modo, mantener evaluaciones estandarizadas sin ajustes razonables o desconocer el uso del nombre social son acciones que pueden parecer decisiones administrativas “objetivas”, pero que, en la práctica, impactan de manera diferenciada a determinados grupos de estudiantes.

Cuando un instrumento administrativo carece de la flexibilidad necesaria o no contempla las diversas realidades y las corresponsabilidades en las labores de cuidado, puede transformarse involuntariamente en una barrera que dificulte la plena inclusión.

Por ello, estas orientaciones tienen como propósito reforzar y consolidar las buenas prácticas administrativas en la gestión institucional. Al situar el trato digno, la mejora continua y el respeto por la identidad en el centro de nuestros procedimientos, potenciamos de manera proactiva un entorno de justicia, corresponsabilidad y acogida, promoviendo que el quehacer institucional de la PUCV refleje su compromiso ético con la dignidad humana y los valores que nos guían.

SUGERENCIAS DE REVISIÓN SEGÚN EL TIPO DE DOCUMENTO¹

Para comenzar la revisión de los distintos documentos y de la escritura administrativa, se propone reflexionar sobre las potencialidades que tendría la incorporación de estas perspectivas para el desarrollo del instrumento a trabajar. A partir de ello, es fundamental analizar los problemas que pueden presentarse en reglamentos, protocolos, formularios, criterios y políticas, y que podrían reproducir una aparente *neutralidad normativa*; es decir, asumir un modelo “neutro” (casi siempre masculino) que invisibiliza a las mujeres, a las personas con identidad de género y orientación sexual diversas, así como a otros grupos².

No todos los documentos requieren el mismo tipo de revisión, en la siguiente tabla se presentan algunos ejemplos:

DOCUMENTO	DIMENSIONES PRIORITARIAS A REVISAR (¿QUÉ DEBO MIRAR?)
Resolución / Acuerdo	Observar si el lenguaje es genérico, a quiénes se nombra, cómo se incluyen los cargos y títulos, y qué se utiliza para formular el cierre.
Reglamento / Normativa	Observar cómo está escrita la definición de sujetos de derecho, si existen artículos que regulen conductas diferenciadas por género o sexo y cómo se redactan las sanciones y los procedimientos de denuncia.
Contrato / Convenio	Observar cómo se mencionan las partes, si existen cláusulas sobre jornada, permisos y licencias, si se incluyen referencias a las responsabilidades familiares o de cuidado, y si el lenguaje utilizado presenta sesgos.

¹ Las recomendaciones aquí expuestas están fundamentadas en fuentes primarias (legislación chilena, guías ONU/UNESCO) y literatura académica.

² Conceptualización basada en la Política de Equidad de Género, PUCV.

DOCUMENTO

DIMENSIONES PRIORITARIAS A REVISAR (¿QUÉ DEBO MIRAR?)

Formulario / Ficha de datos	Observar los campos de identificación (nombre registral y nombre social), si existen opciones de género o sexo, cómo se representa el lenguaje de las instrucciones, ¿es necesario preguntar por el sexo?.
Bases de concurso / Llamado	Observar el género en la denominación del cargo, si existen requisitos que puedan operar como barreras de género y si los criterios de selección utilizan un lenguaje libre de sesgos.
Circular / Comunicado	Observar el encabezado y el saludo, el uso de plural genérico y si se incluyen referencias a situaciones de cuidado o de la vida personal.
Acta de reunión	Observar cómo se identifica a quienes asisten, cómo se denominan los cargos y si se registran acuerdos con implicancias de género.
Calendario académico	Observar si las fechas y plazos consideran las responsabilidades de cuidado, si se contemplan cláusulas de flexibilidad y cómo se utiliza el lenguaje en la descripción de las actividades

Los apartados a continuación ejemplifican las situaciones abordadas en esta tabla.

Respecto de la pregunta sobre el “sexo”, se sugiere omitirla en aquellos casos que no sea necesario y considerar, en su lugar, el género con el que la persona se identifica. Sin embargo, la información sobre el sexo de la persona podrá solicitarse cuando exista una finalidad estadística o un requerimiento legal, priorizando opciones no binarias en campos de género.



RESPECTO DEL USO DEL LENGUAJE

Para verificar si el lenguaje utilizado está libre de sesgos, podríamos hacernos la pregunta:

¿Qué debo buscar en el texto y qué debo escribir en su lugar?

“Se recomienda la utilización de recursos de escritura inclusivos tales como barras -funcionarios/as-, el paréntesis -funcionarios(as)- o el desdoblamiento -funcionarios y funcionarias-, según lo requiera el texto” (Rotta, Zepeda y Bobadilla, 2023)

Comencemos revisando si en el documento existe el uso del “masculino genérico” al mencionar o identificar a las personas. Este recurso se presenta, por ejemplo, cuando se utiliza el género gramatical masculino para referirse a grupos diversos mediante expresiones como “ellos, el o lo”, bajo el supuesto de que estos términos incluyen a personas de todos los géneros. Sin embargo, la idea de que el masculino “lo contiene todo”, es una forma de exclusión y no una regla gramatical absoluta; su aplicación sistemática contribuye a la invisibilización de las mujeres y las personas con identidad de género y orientación sexual diversas (Universidad de Chile, 2022). Al revisar un documento, sugerimos identificar las siguientes construcciones y aplicar algunas posibles alternativas:

<i>EXPRESIÓN ACOSTUMBRADA</i>	<i>ALTERNATIVA RECOMENDADA</i>
Los profesores	El cuerpo docente de la unidad / Las y los profesores
Los funcionarios deberán...	El personal funcionario / funcionarias y funcionarios
El alumno que solicite...	La persona estudiante que solicite... / Quien solicite...
Los directivos	Las jefaturas serán responsables / Las directivas y los directivos/ Quien dirige
El postulante	La persona postulante debe presentar / Quien postule
Los trabajadores	El personal / Las trabajadoras y los trabajadores
El investigador	La investigadora o investigador / La persona investigadora
Los usuarios	Las personas usuarias del sistema / Quienes utilicen

SUGERENCIAS EN EL CASO DE CARGOS Y TÍTULOS

Es importante recordar que los cargos y títulos profesionales tienen versiones femeninas reconocidas por la Real Academia Española y son comúnmente utilizadas en documentos de diversas instituciones. Por ello, no debería ser un problema utilizar ambas formas según corresponda. Como se ha mencionado anteriormente, el uso de una única forma, mayoritariamente masculina, excluye y es considerada como una forma de invisibilización. Al revisar un documento, se recomienda verificar que los cargos y títulos se ajusten al género de la persona mencionada, o utilizar formas duales o neutras cuando se haga referencia a una función de manera general.

EXPRESIÓN	ALTERNATIVA RECOMENDADA
El Rector de la universidad	La Rectora / El Rector (según quien ocupa el cargo)
El director de Escuela	La directora de Escuela / La dirección de la escuela (función)
El secretario general	La secretaria general / La secretaría general (función)
El jefe de departamento	La jefatura del departamento / La jefa o el jefe de departamento
El médico tratante	La médica o el médico tratante
El psicólogo a cargo	La psicóloga o el psicólogo a cargo / La o el profesional de psicología
El encargado de bienestar	La encargada o el encargado de bienestar / La persona responsable de bienestar

FÓRMULAS DE APERTURA, CIERRE Y TRATAMIENTO

Respecto de los protocolos de inicio y cierre de documentos, también es posible identificar situaciones que podrían reproducir sesgos. Expresiones como “Estimados” o “Los interesados deberán...” asumen un destinatario masculino por defecto. Asimismo, al redactar un correo, memo o carta se recomienda no inferir la situación civil de la persona destinataria, por ejemplo:

- *En lugar de decir La Srta. María, podremos decir La profesora María*
- *La Sra. Juana Valdez, podríamos decir, la directora Juana Valdez*

EXPRESIÓN	ALTERNATIVA RECOMENDADA
Estimados colaboradores	Estimada comunidad universitaria / Estimadas y estimados
Los interesados deberán	Las personas interesadas deberán... / Quienes tengan interés deberán...
El suscrito certifica que...	Quien suscribe certifica que...
El abajo firmante declara	La persona abajo firmante declara / Quien firma a continuación declara

SITUACIONES DE CUIDADO

Los documentos que regulan condiciones laborales, académicas o de evaluación frecuentemente omiten toda referencia a las responsabilidades de cuidado, o bien las mencionan en términos que reproducen la asignación tradicional de estas responsabilidades a las mujeres. En este sentido, sugiere articular esta revisión con la Dirección de Equidad de Género y sus políticas institucionales, sobre todo lo referente a la directriz, “Conciliación vida laboral con la vida personal”. A continuación se presentan algunos ejemplos.

EXPRESIÓN	ALTERNATIVA RECOMENDADA
Permiso por maternidad / paternidad	Permiso por corresponsabilidad parental / Permiso por nacimiento o adopción
La madre trabajadora podrá...	La persona trabajadora con responsabilidades de cuidado podrá...
En caso de enfermedad del hijo	En caso de enfermedad de una persona bajo cuidado / de un hijo o hija
El trabajador que tenga hijos...	La persona trabajadora con personas dependientes a su cargo...
Obligaciones familiares de la funcionaria	Responsabilidades de cuidado del personal
Ausencia por razones de familia	Ausencia por responsabilidades de cuidado

USO DE NOMBRE SOCIAL Y TRATAMIENTO DE DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

El nombre social debe utilizarse en documentos, registros, comunicaciones y actividades de uso interno, siempre que su incorporación sea admisible y no produzca efectos legales fuera de la Universidad. Esto incluye aquellos espacios en que la identificación de la persona cumpla una función relacional, informativa o de organización interna. En cambio, en documentos de uso externo o en aquellos que acrediten formalmente antecedentes académicos, laborales o administrativos ante terceros, debe mantenerse el nombre registral. En algunos casos, y según corresponda, podrá evaluarse la incorporación conjunta del nombre social y del nombre registral.

La Dirección de Equidad de Género cuenta con un protocolo que favorece y facilita la gestión del uso de nombre social en la institución. Este documento, se encuentra disponible en la web de la dirección, o puede ser solicitado directamente a la unidad correspondiente.

Estas metodologías propuestas pueden aplicarse en la revisión de documentos que registran, identifican o se dirigen a personas individuales, tales como fichas de matrícula, listas de asistencia, acreditaciones, correos institucionales, entre otros.

ELEMENTO A VERIFICAR	CRITERIO DE REVISIÓN Y ACCIÓN REQUERIDA
Campo de nombre	¿Existe un campo diferenciado para “nombre social” además del nombre registral o RUT? Si no existe, debe añadirse.
Uso del nombre	¿Se utiliza el nombre registral en contextos donde podría emplearse el nombre social? Identificar y corregir si es necesario.
Correo institucional	¿El correo fue asignado con el nombre legal cuando la persona solicitó nombre social y aún no se modifica? Coordinar con quien corresponda para corrección, recuerde preguntar a la persona afectada antes de cualquier cambio si usted tiene dudas.
Pronombres utilizados	¿El documento usa pronombres que no corresponden a la identidad de género de la persona? Según normativas e información disponible, consultar y si es necesario corregir.
Listas y registros colectivos	¿Las listas de asistencia, actas y nóminas usan el nombre legal de personas que tienen nombre social registrado? Corregir y establecer procedimiento de actualización.
Certificados y títulos	¿El certificado fue emitido con el nombre incorrecto? Coordinar con la Secretaría General el procedimiento de reemisión.
Marcadores de género	¿Los formularios ofrecen solo las opciones “Masculino / Femenino” sin incluir “No binario” u “Otro”? Consultar y tomar resguardo según corresponda.



SÍNTESIS O CONDICIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Incorporar de forma sistémica la perspectiva de género en los instrumentos administrativos universitarios es un proceso complejo, pero factible. Para ello, se requiere una revisión integral de los reglamentos y la implementación de mecanismos concretos, como cláusulas modelo, comités paritarios, e indicadores, que contribuyan a avanzar hacia una transformación institucional.

Las experiencias de otras instituciones, han demostrado que las reformas legales externas, como la ley N° 21.369³ del año 2021, junto con las políticas institucionales se fortalecen mutuamente y contribuyen a una mejor convivencia en la comunidad universitaria, permitiendo que todas las personas se puedan sentir parte activa de ella. Asimismo, la revisión de documentos debe estar acompañada de formación en esta materia, y de las indicaciones y sugerencias que pueden ofrecerse desde la Dirección de Género.

Es importante tener en cuenta que la documentación debe ajustarse al contexto específico de cada institución, considerando, entre otros aspectos, sus políticas y las normas locales. Además, se debe tener en cuenta que la equidad de género no es un fin en sí mismo, sino un medio para beneficiar a todas las personas por igual. Esto pone el énfasis en el requerimiento institucional de respetar los derechos humanos universales en la educación.

Finalmente, es importante comprender, que el lenguaje adquiere significado en función de los contextos históricos, culturales y situacionales en los que se utiliza. No constituye una elección antojadiza, sino una práctica social que refleja

³ Ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

relaciones de poder, identidades y formas de organización de quienes habitan un determinado espacio. En este sentido, el uso de un lenguaje libre de sesgos no responde únicamente a un criterio lingüístico, sino también ético y político, ya que contribuye a visibilizar a todas las personas y favorece la igualdad, el reconocimiento y la participación en condiciones de equidad (Rotta, 2023;).

GLOSARIO⁴

a) Perspectiva de género,

se entiende como una aproximación epistémica y ética que proporciona herramientas para evidenciar las desigualdades de género, sus efectos prácticos en la organización institucional y las posibles alternativas para promover el cambio. Este enfoque se basa en la identificación y transformación de cosmovisiones, valores y normativas que perpetúan dichas desigualdades. En términos generales, la perspectiva de género permite comprender el mundo social, enfatizando que no es suficiente garantizar iguales derechos para todos y todas si no se revisan también las condiciones materiales y simbólicas que posibilitan su ejercicio, siguiendo el principio de equidad. En este sentido, Lagarde (1996) plantea que la perspectiva de género contribuye a analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias, profundizando en la complejidad y diversidad de las relaciones humanas.

b) Brecha de género,

se refiere a las disparidades y diferencias sistemáticas que se manifiestan entre personas de distintos géneros, en particular entre mujeres, hombres y personas con identidad de género y orientación sexual diversas. Esta brecha expresa la distancia que aún debe recorrer para alcanzar la igualdad en el acceso, participación y control de recursos económicos, sociales, culturales, políticos y simbólicos, entre otros (adaptado de CEPAL, 2018).

⁴ En concordancia con los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, y que coherentemente se ocupa a lo largo de este documento.

c) Igualdad Sustantiva,

es un principio jurídico y político que busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para ejercer sus derechos, superando las desventajas estructurales que enfrentan ciertos grupos históricamente discriminados. A diferencia de la igualdad formal, que implica un trato igual ante la ley sin considerar las condiciones particulares de las personas, la igualdad sustantiva reconoce que las desigualdades de origen —como el género, la clase social, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, entre otras— limitan el acceso efectivo a derechos y oportunidades.

d) Violencia de género,

o violencia sexista se refiere a las distintas formas de abuso ejercidas en contra de las personas en razón de su género. Esta violencia se manifiesta socialmente en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas, entendidas éstas como valores, creencias, actitudes, costumbres y patrones culturales que operan como un sustrato cultural implícito que sostiene y perpetúa múltiples formas de violencia estructural, simbólica, económica, física y sexual. Desde la perspectiva formadora que asume nuestra Universidad, se pondrá especial énfasis en dichas manifestaciones con el objeto de propender a contribuir en su erradicación.

e) Corresponsabilidad social,

se refiere al cuidado como un derecho a ser gestionado por el Estado, las familias, las comunidades y el sector privado. Esta concepción del cuidado introduce un cambio histórico en la vida de las familias, ya que deja de pensarse como tarea exclusivamente de esta unidad social y ámbito de acción exclusivo de las mujeres. Desde allí es posible hacer una pregunta distinta que involucra nuevas

prácticas y nuevos agentes y en donde los hombres tienen la posibilidad de involucrarse o aumentar su grado de involucramiento en los cuidados de sus hijas/os y/o personas que requieren cuidado.

f) Educación no sexista,

apunta a la deconstrucción de saberes, prácticas y competencias construidas desde una perspectiva androcéntrica, es decir, centrada en lo masculino como norma universal, natural y neutral. En concordancia con la Ley N° 21.369, que establece normas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior en Chile, esta educación promueve una mirada crítica hacia los sesgos de género presentes tanto en el currículum formal como en las estructuras institucionales que regulan la formación.

g) Neutralidad Normativa,

principio según el cual las normas, reglamentos, políticas y procedimientos institucionales deben formularse de manera objetiva, evitando disposiciones que pudieran establecer, diferencias, privilegios o desventajas arbitrarias para personas o grupos en razón de su sexo, género, identidad de género, orientación sexual u otras categorías protegidas. No obstante, la neutralidad normativa no implica desconocer las desigualdades estructurales existentes, sino que exige revisar críticamente el impacto diferenciado que una norma puede producir sobre distintos grupos.

h) Lenguaje sin sesgos por motivos de género,

procura utilizar expresiones lingüísticas que eviten reproducir estereotipos, prejuicios o asociaciones discriminatorias respecto de las capacidades, roles, atributos o funciones de las personas según su género. Su propósito es favorecer una comunicación objetiva, respetuosa e inclusiva, evitando representaciones que refuercen relaciones históricas de desigualdad o invisibilicen la diversidad de identidades y experiencias.

BIBLIOGRAFÍA

- Chile. Congreso Nacional. (2021). Ley N° 21.369: Regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior. Diario Oficial.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2004). Recomendación General N.º 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Falcón, P. (2024). Perspectiva de género y derechos humanos. Taller de sensibilización, Universidad Nacional Guillermo Brown.
- López-Dietz, A., Galdames, A. M., & Álvarez-Sagredo, A. (2025). Implementación de normativa sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en universidades privadas chilenas. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 24(56), 233-277.
- Muñoz Rojas, C., & Muñoz García, A. (2024). #8M: Violencia de género en las universidades. CIPER Chile. <https://www.ciperchile.cl/2024/03/06/8m-violencia-de-genero-en-las-universidades/>.
- Naciones Unidas. (s.f.). Igualdad de género y empoderamiento de la mujer. ONU Desarrollo Sostenible (ODS 5). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2023). Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas. <https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es>.
- Rotta H, V; S. Z. (2023). Orientaciones para el uso de un lenguaje libre de sesgos por motivos de género. Santiago: UMCE.
- Universidad de Chile. (2017). Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias. Santiago.
- Valenzuela, F. A. (2022). Bichos raros: Género y subjetividades en el campo de la investigación en matemáticas en Chile. *Revista Estudios de Género*, 49, 165–206.

Link de interés.

#8M Violencia de género en las universidades - CIPER Chile

<https://www.ciperchile.cl/2024/03/06/8m-violencia-de-genero-en-las-universidades/>

<https://www.gendersealpublicinstitutions.org/es/about-undp-4/>

Guía recomendaciones

<https://vriic.usach.cl/wp-content/uploads/2023/06/guia-recomendaciones-enfoque-genero-concursos-convocatorias-i-d-i-e.pdf>

Leyes y Normativas

Ley 21369: Regula acoso sexual, violencia y discriminación, en espacios universitarios.

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

Ley 21120: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480>.

Ley 20609: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>.

Ley 21790: Yo cuido yo estudio. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1220529>.



1 9 2 8 - 2 0 2 8



Dirección de Equidad de Género

Teléfono: 32 227 3265 / 32 227 3266

Correo electrónico: dir.equidadgenero@pucv.cl

Instagram: [direcciongenero.pucv](https://www.instagram.com/direcciongenero.pucv)

