



CARTA EGERA PARA UNA COMUNICACIÓN SENSIBLE AL GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES ACADÉMICASⁱ

En los últimos años ha habido un progreso importante con respecto a la igualdad de género y a la diversidad en los círculos académicos y, cada vez más, las universidades buscan reflejar la composición de la sociedad. Sin embargo, los estudios demuestran que las carreras académicas de las mujeres todavía se caracterizan por una fuerte segregación vertical:ⁱ hay menos mujeres que hombres entre el profesorado titular, y estas ocupan menos cargos académicos y de gestión que los hombres.^{ii,iii} Una razón importante para esta segregación es la exposición continua de la población a estereotipos culturales generalizados que retratan a las mujeres como individuos menos propensos o competentes para una carrera académica o profesional.^{iv} Estos supuestos de género inconscientes pueden verse reflejados en el lenguaje (oral, escrito o visual) e involuntariamente causar ofensas y crear entornos hostiles.^v Se entiende, por tanto, que la comunicación de las instituciones académicas tiene un papel importante en la perpetuación o la aniquilación de estos supuestos de género y estereotipos, porque puede constituir el umbral o el progreso de la mujer en el mundo académico.^{vi}

Así pues, esta carta pretende sensibilizar y concienciar sobre estas cuestiones a través de sugerencias para la eliminación del sesgo de género en todo tipo de comunicaciones y promover así un entorno académico institucional inclusivo para todos.

AL FIRMAR ESTA CARTA, LAS INSTITUCIONES ACADÉMICAS,

- Admitimos que compartimos ciertos valores y principios como la igualdad, la inclusión, el respeto por la diversidad humana, la imparcialidad y la justicia para todos.
- Aceptamos que el mundo académico, como toda comunidad humana, debe apoyar la variedad de talentos.
- Reconocemos nuestro papel, entre otros, en la enseñanza de las futuras generaciones y nuestro compromiso de ser un modelo a seguir.

ⁱ Traducción del documento EGERA «Antwerp Charter on Gender-Sensitive Communication in and by Academic Institutions» firmado el 15 de diciembre de 2015 por los rectores y rectoras de las universidades que forman parte del proyecto FP7 EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia).

- Reconocemos que el lenguaje en el sentido más amplio de la palabra, y cualquier forma de comunicación, puede tanto dificultar como potenciar la igualdad de género al reproducir o contrarrestar las desigualdades existentes.
- Confiamos en que esta carta concienciará sobre el poder del lenguaje y será una herramienta para ayudar a las instituciones académicas a conseguir la igualdad de género.

DECLARAMOS

- Que en toda forma de comunicación académica institucional, *que incluye pero no se limita a:*
 - *escrita, oral, visual, formal e informal, jerárquica y entre iguales;*
- Que en cualquier material y en nuestros canales de comunicación interna o externa, *que incluyen pero no se limitan a:*
 - *docencia, material didáctico, videos y audios, PowerPoint, reuniones, correos electrónicos, proyectos académicos o de estudiantes, plataformas de docencia en línea, aplicaciones para teléfonos inteligentes, noticias y páginas web académicas, folletos, comunicados de prensa, publicidad, redes sociales, asociaciones estudiantiles, contrataciones, anuncios de conferencias y pósteres;*
- Que al dirigirnos a diferentes grupos, *que incluyen pero no se limitan a:*
 - *Profesorado titular, asociado o ayudante, conferenciantes, personal coordinador de talleres, alumnado, futuro alumnado y graduados, personal de comunicación y recursos humanos, personal trabajador, terceras partes afiliadas o subcontratadas, como agencias de publicidad o traducción, así como el público en general.*

NOS COMPROMETEMOS A

- Promover que la comunicación sea respetuosa con la dignidad humana y con la responsabilidad social, con particular énfasis en no incitar, consentir o ignorar la discriminación.
- Promover una comunicación con perspectiva de género que elimine los estereotipos de género y proyecte representaciones multidimensionales de mujeres y hombres.
- Promover la representación imparcial de mujeres y hombres al equilibrar la presencia de ambos sexos en cualquier comunicación.
- Abordar en las comunicaciones, y a partir de estadísticas desagregadas por sexo, el problema del sexo menos representado a nivel académico, administrativo y técnico, porque se trata de un problema de igualdad que merece una solución eficaz.
- Identificar e implementar acciones que, respetando la legislación nacional y los procedimientos, herramientas y prácticas de cada institución, garanticen la comunicación con perspectiva de género, *con medidas que incluyen, pero no se limitan a:*
 - Pautas generales sobre lenguaje y comunicación visual con perspectiva de género.
 - Pautas específicas en la comunicación de ofertas de trabajo que podrían (explícitamente) alentar al sexo menos representado.

- Cursos de formación en comunicación con perspectiva de género para los agentes implicados.
 - Sensibilización sobre comunicación con perspectiva de género para personal y miembros de la institución académica.
 - Revisión de los materiales existentes sobre comunicación para su mejora de acuerdo con las pautas establecidas.
 - Creación de un departamento, una dirección de correo electrónico o un servicio en línea donde la comunidad académica y el personal puedan consultar dudas sobre comunicación, informar (anónimamente) sobre incidencias de comunicación sexista o enviar propuestas concretas de mejora.
 - Creación de un equipo de comunicación centralizado o en cada facultad en el que ambos sexos estén representados de forma equilibrada para no desperdiciar talentos, actitudes y puntos de vista.
 - Elaboración de un plan de acción para las medidas adoptadas.
 - Seguimiento y evaluación adecuados de las medidas adoptadas.
- Publicar la presente carta, junto con las medidas tomadas por las instituciones abajo firmantes, y apelar a la comunidad, incluyendo a terceras partes afiliadas y a subcontratadas, a seguir sus compromisos.

Bellaterra, 15 de diciembre de 2015



Radboud Universiteit Nijmegen



ⁱ Catalyst. *Quick Take: Women in Academia*. Nueva York: Catalyst, Julio, 9, 2015.

ⁱⁱ Vernos, Isabelle. «Research Management: Quotas are Questionable», *Nature*, n° 495, vol. 39 (marzo 2013).

ⁱⁱⁱ Morley, Louise. «Lost Leaders: Women in the Global Academy», presentation for the University of Sussex, Centre for Higher Education & Equity Research.

^{iv} Charles, M., y Grusky, D. B. *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men* (vol. 200). Stanford, CA: Stanford University Press, 2004.

^v Lakoff, R. T., y Bucholtz, M. *Language and woman's place: text and commentaries* (vol. 3). Oxford: Oxford University Press, 2004.

^{vi} Wyer, M., Barbercheck, M., Cookmeyer, D., Ozturk, H., y Wayne, M. *Women, science, and technology: A reader in feminist science studies*. Nueva York: Routledge, 2013.