



RECOMENDACIONES SOBRE PRODUCTOS COMUNICACIONALES Y DE DIFUSIÓN EXTERNA CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Mag. María Bianchi

Proyecto "Acelerar la aplicación de las disposiciones relativas a las amalgamas dentales
y fortalecer la capacidad de los países en el manejo ambientalmente racional
de los desechos asociados en el marco del Convenio de Minamata" (GEF ID 19036)



Ministerio
de Salud Pública



Ministerio
de Ambiente



OPS

Organización
Panamericana
de la Salud

Organización
Mundial de la Salud

Tabla de contenido

Introducción y marco del proyecto **6**

El principio de igualdad y no discriminación **9**

¿Qué es la perspectiva de igualdad de género? **11**

Comunicación con perspectiva de igualdad de género ¿Qué implica? **13**

El uso del lenguaje inclusivo **16**

Recomendaciones básicas para la realización de materiales comunicacionales con perspectiva de igualdad de género **18**

Lista de verificación para intervenciones y contenidos de comunicaciones con perspectiva de género **23**

Glosario **24**

Bibliografía **29**

Sobre el Proyecto de reducción progresiva de las amalgamas dentales GEF (Fondo de Medio Ambiente Mundial. FMAM) 7

“ACCELERAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS DISPOSICIONES SOBRE AMALGAMAS DENTALES Y FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS PAÍSES EN LA GESTIÓN AMBIENTALMENTE RACIONAL DE LOS DESECHOS ASOCIADOS EN EL MARCO DEL CONVENIO DE MINAMATA”
(FMAM 7 PROYECTO DE REDUCCIÓN PROGRESIVA DE LAS AMALGAMAS DENTALES).

Su objetivo es proteger la salud humana y el medio ambiente de los efectos nocivos del mercurio mediante la aplicación de políticas y prácticas mejoradas para reducir gradualmente el uso de amalgamas dentales, mejorar la gestión de los desechos que contienen mercurio y crear conciencia sobre los riesgos para la salud y el medio ambiente asociados con el uso de mercurio en el sector de la salud oral.

Es liderado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y ejecutado por el Programa de Salud Bucal de la Organización Mundial de la Salud (OMS), con aportes técnicos específicos de la Asociación Mundial sobre el Mercurio del PNUMA.

Está financiado por el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM 7/GEF7).

Posee una duración de 3 años, de marzo 2023 a febrero 2026. El lanzamiento se realizó el 28 de abril de 2023 en la Sede de la OMS en Ginebra. El proyecto apoya la implementación de la Convención de Minamata en contextos globales y nacionales, con varias actividades que se implementan en tres países: Senegal, Tailandia y Uruguay.

El Comité Directivo ha estado conformado por la Ing. Quím. Judith Torres referente por el Ministerio de Ambiente y por la Dra. Adriana Otheguy (2023-2024) y el Dr. Agustín Cataldo (2025) por el Ministerio de Salud Pública. Se ejecuta en Uruguay con el apoyo técnico de la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) en su nivel Regional y de la Oficina de Uruguay.

CONSTA DE TRES COMPONENTES PRINCIPALES:

- Componente 1: Reducción progresiva del uso de la amalgama dental mediante la mejora de las políticas y la capacidad técnica.
- Componente 2: Mejorar la gestión del mercurio y los desechos peligrosos del uso dental
- Componente 3: Gestión del conocimiento y concienciación mundial

En nuestro país, con el comienzo del milenio, la amalgama dental ha disminuido progresivamente a todo nivel, en lo académico con respecto a su enseñanza, en la práctica clínica, en las importaciones. Por lo tanto, las actividades en Uruguay están dedicadas fundamentalmente a la Promoción en salud bucal y Prevención de la enfermedad caries, así como a la gestión de los residuos provenientes de la amalgama dental.

1. Introducción y marco del proyecto

El presente documento con recomendaciones, se inscribe en el marco del Proyecto GEF7 de Amalgama Dental en Uruguay, que desde el año 2023 se viene ejecutando en el país, tomando en cuenta las coordenadas del Plan de Acción en Materia de Género.

El propósito de este plan de acción en materia de género, es proporcionar orientación estratégica e identificar herramientas de integración para garantizar:

- que las distintas necesidades de mujeres y hombres reciban la misma consideración al reducir gradualmente el uso de amalgamas dentales que contienen mercurio en la ejecución del proyecto en Senegal, Tailandia y Uruguay;
- que las mujeres y los hombres participen por igual en la planificación y ejecución de la reducción gradual del uso de la amalgama dental;
- y que los principios de igualdad entre los géneros orienten la participación de las personas interesadas, el fomento de la capacidad y aumento de la sensibilización en los planos nacional, regional y mundial.

La integración del análisis de género y la incorporación de la perspectiva de género en este proyecto contribuirá a su éxito a través de dos vías generales: • Incorporar una perspectiva de género en el proyecto amplificará la efectividad de las estrategias y actividades en sus dominios centrales, que incluyen:

- Comprender y mitigar las formas en que la exposición al mercurio a través de la amalgama dental se diferencia por género;
- Desarrollar programas de sensibilización e información diseñados para llegar a hombres y mujeres por igual, y que aumenten la conciencia sobre las diferencias de género en la exposición y el manejo de la amalgama dental;
- Garantizar que los recursos y beneficios de este proyecto tengan un equilibrio de género. La perspectiva de igualdad de género visibilizará aún más las estrategias y actividades que incorporan la igualdad de género y garantizan una participación equitativa, tales como:
- Asegurar que las mujeres y los hombres participen por igual en la elaboración de políticas mejoradas y en la capacidad técnica para reducir gradualmente el uso de la amalgama dental;

- Dar prioridad al balance de género en los grupos interesados y los procesos consultivos;
- Aumentar la participación y el rol de las mujeres en los procesos de reducción gradual del uso de amalgamas dentales, con las mujeres como agentes de cambio cuando corresponda;
- Dirigirse tanto a mujeres como a hombres como personas beneficiarias específicas, y mejorando sus conocimientos relacionados con el mercurio y la amalgama dental, tanto como receptores/as (pacientes dentales), como proveedores/as (profesionales dentales);

Dirigiendo el desarrollo de capacidades técnicas en todo el personal de salud oral (muchos sectores de los cuales son en su mayoría mujeres), así como a los/as dentistas (predominantemente una fuerza laboral masculina).

El plan de acción en materia de género proporciona, además, orientación para incorporar dos componentes macro metodológicos:

1. Desagregación por sexo y género de los parámetros de recolección, supervisión y evaluación de datos;
2. La creación del contexto mediante la realización de un “mapeo” de conciencia situacional de género específico para cada país.

ESTO EN CONSONANCIA CON LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPS/OMS QUE ESTABLECE “TRABAJAR CON LOS GOBIERNOS Y LA SOCIEDAD CIVIL EN LOS ESTADOS MIEMBROS Y CON ACTORES RELEVANTES PARA ELIMINAR LAS DESIGUALDADES EN MATERIA DE SALUD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES, Y AVANZAR HACIA EL LOGRO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. LA OPS/OMS TAMBIÉN ESTÁ COMPROMETIDA EN IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN SU PROPIA FUERZA LABORAL. LA META DE ESTA POLÍTICA ES CONTRIBUIR AL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ESTADO DE LA SALUD Y EL DESARROLLO SANITARIO, MEDIANTE INVESTIGACIÓN, POLÍTICAS Y PROGRAMAS QUE PRESTEN LA ATENCIÓN DEBIDA A LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA SALUD Y A SUS FACTORES DETERMINANTES, Y PROMUEVAN ACTIVAMENTE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES”. (OPS/OMS, 2016)



La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en su empeño por contemplar las disparidades en el ámbito de la salud en la Región de las Américas, asume que las consideraciones de equidad, género y diversidad cultural son fundamentales y deben ser transversales en todas sus intervenciones y productos de comunicación, ya que solo así será posible cumplir con el objetivo de promover el acceso universal a la salud (definido como la ausencia de barreras geográficas, económicas, socioculturales, organizativas, regulatorias, normativas, de género, raciales y discriminatorias, entre otras). El Plan Estratégico de la OPS 2020-2025, titulado *La equidad, el corazón de la salud*, afirma que los enfoques equitativos, atentos a las cuestiones de género y culturalmente sensibles que respeten los derechos humanos son esenciales para lograr los objetivos de la Organización. (OPS, 2022)

Incorporar consciente y activamente en el trabajo diario de los equipos de comunicación de la OPS una perspectiva que tenga en cuenta consideraciones sobre equidad, género y diversidad cultural es un primer paso ineludible hacia el arraigo de una forma de comunicación fluida y asertiva que responda a las realidades múltiples y complejas de los diferentes países de la Región.

En articulación con lo anteriormente especificado, este breve documento se propone generar algunas recomendaciones básicas para incorporar la perspectiva de igualdad de género en la comunicación que se realice en la órbita de este proyecto.

El Principio de igualdad y no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación constituyen dos piedras angulares de los derechos humanos y son las bases del Estado de derecho. Esto significa que son de carácter imperativo, pueden ser exigibles a todos los estados; hayan ratificado o no los tratados internacionales y/o regionales tienen la obligación de respetarlos y garantizarlos.

El principio de igualdad se desprende directamente de la naturaleza humana; por tanto, es inseparable de la dignidad esencial de la persona. (Pérez, 2016). “Como principio, la igualdad puede entenderse desde su dimensión de principio jurídico o como principio político e incluso principio ético y, en cualquier caso, se convierte en una referencia de tipo general y superior”. (García Prince, 2008)

Considerar la igualdad como principio implica definir un horizonte normativo u orientador hacia el cual dirigir las acciones del Estado. Los instrumentos de derechos humanos se han referido al ser humano en general, conteniendo artículos específicos referidos a los deberes de los estados para eliminar la discriminación y promover la igualdad.

El principio de igualdad se enuncia en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). A pesar de esto, debieron transcurrir décadas para que los derechos de las mujeres fueran reconocidos explícitamente como tales, ya que la condición de seres humanas no fue suficiente para garantizar que los instrumentos –hasta entonces promovidos– las incluyera como sujetos de derecho (Meza, 2008).

El principio de no discriminación puede ser entendido como complementario al de igualdad, ya que esta se logra solo si no existe discriminación. (García Prince, 2008). La primera definición en la normativa internacional sobre lo que se entiende por discriminación surgió en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (CERD, 1963).

A partir de esta, se elaboraron otras que usualmente se utilizan en los instrumentos, legislaciones y/o políticas nacionales e internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (Cedaw, 1979). La discriminación



contra la mujer se entiende como: “Toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...], sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. (Cedaw: Art 1, 1979).

Diferentes corrientes teóricas, doctrinarias y políticas han abonado a lo largo de la historia la construcción del concepto de igualdad. Existen varios sentidos que la humanidad le ha otorgado al concepto de igualdad, y por ello también se lo considera un concepto *dinámico*. A pesar de la complejidad del concepto de igualdad y de su evolución histórica, existen cinco elementos constitutivos para comprender su significado. (Intendencia de Montevideo, op. cit.

La igualdad entendida como equivalencia humana.	Es la noción de que las personas son iguales, en tanto son humanamente equivalentes o –lo que es lo mismo– de igual valor humano. Ser iguales no implica ser idénticas.
La igualdad de derechos y de trato jurídico.	Refiere a que este principio se encuentre explicitado en los textos jurídicos. Sin embargo, la igualdad como mera declaración formal no es suficiente para evitar las discriminaciones hacia las mujeres. Se hace necesario definir la igualdad en otras dimensiones.
La igualdad asociada al principio de no discriminación.	Es un principio político y jurídicamente complementario (sin el cual no se logra la igualdad). La igualdad, aceptación y reconocimiento de las diferencias y diversidad entre las personas. Puede implicar “establecer una equivalencia a pesar de las diferencias”. Y tras ello, que se respete y proteja la integralidad de los derechos para todos y todas.
La igualdad referida a la autonomía personal	Basado en que sin libertad –que se logra con autonomía– no hay igualdad, este es un sentido muy significativo al pensar las relaciones de género, ya que el rol históricamente asignado a las mujeres promueve su situación de dependencia.

El principio de igualdad y no discriminación debe estar presente en el inicio de toda acción de carácter estatal, gubernamental, de organismos internacionales y desde la sociedad civil, para asegurar que los programas, proyectos y acciones que se diseñen aseguren la igualdad y no discriminación en las personas beneficiarias. El principio de igualdad y no discriminación debe estar presente en el inicio de toda acción de carácter estatal, gubernamental, de organismos internacionales y desde la sociedad civil, para asegurar que los programas, proyectos y acciones que se diseñen integren la igualdad y no discriminación como principios básicos que impacten positivamente en la vida de las personas beneficiarias.

Según OPS, la igualdad de género en salud significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y su potencial para estar sanos y sanas, contribuir al desarrollo sanitario y beneficiarse de los resultados. Los principios orientadores de la Política de Igualdad de Género de OPS/OMS son: la igualdad de género, la equidad de género, el empoderamiento, la diversidad y la transversalización de la perspectiva de igualdad de género. (Ver Glosario).

¿Qué es la perspectiva de igualdad de género?

La perspectiva de igualdad de género es un marco de análisis conceptual que permite identificar, comprender y explicar las relaciones de poder entre hombres y mujeres y su manifestación en el desigual acceso a servicios, oportunidades y derechos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas, sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género. (Intendencia de Montevideo, 2021)

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de igualdad de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente la organización social de las personas tomando en cuenta su género y otras características y las relaciones que se dan entre ellas.

Según las Naciones Unidas: “Es una forma de ver o analizar, que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género”. (ONU-Mujeres. 2020).



Este enfoque cuestiona los estereotipos que se transmiten con la socialización y la educación y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de vinculación entre las personas. El empleo de esta perspectiva plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres, hombres y disidencias mediante acciones como:

- **A.** Redistribución equitativa de las actividades entre los sexos (en las esferas de lo público y privado).
- **B.** Justa valoración de los distintos trabajos que realizan mujeres y hombres, especialmente en lo referente a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de las personas dependientes y las tareas domésticas.
- **C.** Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
- **D.** El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres y disidencias.

Aplicado al proceso de desarrollo, la perspectiva de igualdad de género cuestiona los aportes y los beneficios diferenciados de las políticas públicas en la calidad de vida de las personas, es decir, busca derribar el mito de la neutralidad de género de las políticas en su diseño y ejecución. De igual forma, visibiliza a las mujeres como sujetos potenciales del desarrollo superando las visiones fragmentadas que las consideran “grupos vulnerables” o ciudadanas de segunda categoría.

EN SUMA, LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO RADICA EN LAS POSIBILIDADES QUE OFRECE PARA COMPRENDER CÓMO SE PRODUCE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES Y DISIDENCIAS Y LAS VÍAS PARA TRANSFORMARLA.

Es importante destacar que esta perspectiva también permite visibilizar la diferente condición y posición que tienen hombres, mujeres y disidencias en la sociedad. La *condición* se refiere a las diferentes condiciones materiales de vida, por ej el acceso a la vivienda, a un trabajo digno, a la salud, a la educación etc. La *posición* se refiere a la participación y representación en los espacios de toma de decisiones, o espacios de poder donde visibilizar las desigualdades y diferencias en términos de género.

Analizar las relaciones humanas desde una perspectiva de igualdad de género es el primer paso para promover transformaciones favorables a la igualdad sustantiva. Esta igualdad

refiere a que todas las personas tengan asegurado y garantizado por igual el ejercicio del derecho que se trate, sin discriminaciones y con las oportunidades y trato que les favorezca. (Intendencia de Montevideo, 2021)

- Para analizar si una acción o programa incorpora la perspectiva de género es importante reconocer (Intendencia de Montevideo, op cit):
- A qué intereses y necesidades de hombres, mujeres y disidencias responden los objetivos.
- Si aporta a reducir alguna brecha de género.
- Si contribuye a modificar la desigual división de tareas y responsabilidades entre mujeres y hombres.
- El potencial de transformación que tiene para generar cambios en las relaciones de género imperantes y en la condición y posición de las mujeres y disidencias.

Asimismo, se tiene que acompañar a la perspectiva de igualdad de género con la interseccionalidad, cuyo enfoque amplía y extiende la comprensión de cómo las dinámicas de poder de género interactúan con otras jerarquías de poder de privilegio o desventaja, resultando en desigualdad e impactos de salud diferenciados para diferentes personas. Estos factores incluyen sexo, género, etnia, edad, clase, estatus socioeconómico, religión, idioma, ubicación geográfica, estatus de discapacidad, estatus migratorio, identidad de género y orientación sexual. (OMS, 2020) La perspectiva de igualdad de género junto a la perspectiva interseccional permiten tener un conocimiento más acotado y acabado de la realidad que se quiere transformar, para que realmente tenga impactos positivos y sostenibles en la mejora de la calidad de vida de las poblaciones beneficiarias.

Una vez que una organización, ya sea pública o privada, incorpora la perspectiva de igualdad de género en su quehacer, todo lo que se realiza tiene que estar permeado por esta perspectiva. Desde la gestión, hasta la comunicación tanto interna como externa.

Comunicación con perspectiva de igualdad de género ¿Qué implica?

Abordar los problemas de salud, de manera sensible al género requiere la integración de una perspectiva de género en todos los productos y actividades de comunicación y divulgación, así como en las políticas y programas. La comunicación desempeña un papel



importante en la promoción de la igualdad de género y en el avance del empoderamiento de las mujeres y las personas de género diverso, transformando actitudes, estereotipos y normas perjudiciales que continúan perpetuando la desigualdad de género en todo el mundo. Las representaciones de roles, normas y relaciones de género tradicionales aún son ampliamente reproducidas y utilizadas por gobiernos y otros actores globales en sus contenidos y materiales de comunicación. (OMS, 2020)

La forma en que se comunica debe desempeñar un papel proactivo para desafiar las normas sociales que generan desigualdad y discriminación, abordar los estereotipos de género perjudiciales y avanzar en la igualdad de género. Si se comunica de esta manera, se contribuye a empoderar a las personas y dismantelar los roles y estereotipos de género, permitiendo que se escuchen las voces de las niñas, las mujeres, las personas de género diverso y las más marginadas, visibilizando a las masculinidades positivas.

Los enfoques que promuevan la reflexión en las comunicaciones sobre problemas de salud pública también pueden transformar los estereotipos de género, cambiar las narrativas tradicionales y promover el empoderamiento de las mujeres en toda su diversidad, avanzando en la salud y la igualdad para todas las personas. Las comunicaciones con perspectiva de igualdad de género involucran a las personas de manera respetuosa para construir y mantener su confianza y facilitar la adopción de mensajes de salud que realmente permeen en la población.

La comunicación con perspectiva de igualdad de género puede aplicarse a múltiples tipos de intervenciones y contenidos de comunicación. Estos incluyen comunicaciones internas (como correos electrónicos), así como contenidos externos para web y redes sociales, discursos, boletines, informes, hojas informativas, artículos destacados y comunicados de prensa. También debe usarse al preparar directrices técnicas e informes, campañas de divulgación comunitaria, materiales de información, educación y comunicación (IEC), y cualquier comunicación para el cambio de comportamiento.

La comunicación puede desempeñar un papel poderoso en la configuración del mundo, pudiendo avanzar en o socavar la igualdad de género, así como en los impactos hacia el trabajo que realiza esta organización en términos de salud. La igualdad de género es un derecho humano y, para la OMS, un compromiso global que sustenta su trabajo en todos los niveles de la organización.

Son muchas las barreras que pueden dificultar el acceso a la salud y sobre todo a la salud bucal, principalmente entre los grupos de población en situación de vulnerabilidad. La desinformación, en sus diferentes niveles, sigue siendo uno de los mayores obstáculos: de ahí que la comunicación estratégica desempeñe un papel fundamental porque puede generar accesos para esta población, contribuyendo a garantizar sus derechos. Si bien las inequidades sociales impactan en toda la población, hay sin duda grupos cuyos derechos resultan vulnerados con más frecuencia: personas privadas de libertad, personas en situación de calle, personas migrantes, personas mayores, mujeres, adolescentes, niñas y niños, personas integrantes del colectivo LGBTQ+, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, entre otros. (OPS, 2022)

Por esta razón, desarrollar comunicaciones con perspectiva de igualdad de género es una habilidad importante para todas las personas que trabajan en los campos de la salud pública, el desarrollo y los asuntos humanitarios. Ya sea interactuando con colegas de manera individual, escribiendo correos electrónicos, realizando presentaciones o pronunciando discursos, produciendo contenido para redes sociales o web, es responsabilidad de la organización avanzar en la igualdad de género y la inclusión también a través de la comunicación institucional y que la información llegue y este dirigida a las poblaciones beneficiarias de las acciones. (OMS, 2020)

Por todo lo anterior, los materiales de comunicación deben considerar la audiencia a la que se dirigen, tomando en cuenta los diferentes contextos, el lenguaje (incluidas las traducciones y las adaptaciones lingüístico-culturales) y los medios idóneos para transmitir cada mensaje. En el proceso de entender en profundidad los contextos y las situaciones locales resultan valiosos los estudios demográficos y antropológicos con perspectiva de igualdad de género, y son recomendables el diálogo con las autoridades locales, el acercamiento a las comunidades beneficiarias y la validación con las poblaciones involucradas, de forma que los materiales que vayan a producirse se adapten a sus necesidades. (OPS, op cit)



El uso del lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo o con perspectiva de género significa hablar y escribir de una manera que no discrimine a un sexo o identidad de género particular y no perpetúe los estereotipos de género. (OMS, 2020) Se hace necesario comunicar en igualdad y fomentar una realidad comunicativa que reduzca progresivamente la visión androcéntrica, la comunicación con perspectiva de género apela a incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario, que no oculte, no subordine ni excluya a ninguno de los géneros. El lenguaje inclusivo es: (Intendencia de Montevideo, 2023)

- Una postura política que va más allá de temas gramaticales, ortográficos o sintácticos.
- La intención es visibilizar lo invisibilizado.
- Va acompañado de acciones tendientes al cambio social en términos de justicia.

Para hacer un buen uso del lenguaje inclusivo se debe tener en cuenta (OPS, 2022):

A. sustituir las expresiones en masculino genérico por otras que contemplen la diversidad de género. Se deben evitar los binarismos de género en toda expresión lingüística, especialmente cuando se habla acerca de personas trans o que no se identifican con el género binario. Siempre que sea posible, es aconsejable preguntar a las personas cómo prefieren ser tratadas. Se recomienda desechar progresivamente la reiteración del masculino genérico, pues la lengua tiene herramientas para hacerlo. Los sustantivos colectivos (“población”, “comunidad”, “ciudadanía”) y los plurales de sustantivos individuales o colectivos (“personas”, “poblaciones”, “comunidades”, “agrupaciones”) son de gran utilidad para este fin.

EVITAR	PREFERIR
<ul style="list-style-type: none">• Los ciudadanos• Los afrodescendientes• Los trans y las trans• Los indígenas	<ul style="list-style-type: none">• La ciudadanía• La población afrodescendiente• La comunidad afrodescendiente• La población trans• La persona trans• Las poblaciones indígenas• Las comunidades indígenas

B. usar la inflexión de los dos artículos: “los” y “las”. El genérico masculino también puede sortearse mediante el recurso a la inflexión de ambos artículos, precediendo a sustantivos flexionados también en los dos géneros. Más allá del enfoque puramente gramatical, que asume que el masculino tiene un valor no marcado, en la práctica este rasgo de la lengua legitima la hegemonía de lo masculino. La preponderancia de lo masculino con vocación de representatividad invisibiliza la existencia de personas con otras identidades de género y reduce su valor. Además, en la construcción de estos sintagmas extendidos no tiene por qué anteponerse siempre el masculino al femenino: se podría preferir la forma «las y los profesionales de salud» a «los y las profesionales de salud» por ejemplo.

Cabe agregar, que aun cuando el uso de los artículos “los” y “las” pueda resultar más incluyente que el masculino genérico, hay que tener en cuenta que refuerza el binarismo de género, conviene recordar que esta opción no contempla la diversidad de géneros (personas trans y no binarias, entre otras).

EVITAR	PREFERIR
<ul style="list-style-type: none"> • Los profesionales de salud • Los expertos en salud • Los dentistas • Los pacientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Las y los profesionales de la salud • Las expertas y los expertos en salud • Las y los dentistas • Las y los pacientes

C. usar expresiones que no reiteren prejuicios, estereotipos ni valoraciones discriminatorias. Es imprescindible tener en cuenta la cultura local, el lenguaje y las expresiones de los grupos de población beneficiarios de los materiales de comunicación, para no caer en estereotipos o prejuicios.

EVITAR	PREFERIR
<ul style="list-style-type: none"> • Las personas de color • Los indios • Los homosexuales • Las prostitutas 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas afrodescendientes • Los pueblos indígenas • Las personas LGBTQ+ • Las personas que ejercen el trabajo sexual.



Recomendaciones básicas para la realización de materiales comunicacionales con perspectiva de igualdad de género.

1. Asegurarse de que las características sociodemográficas y culturales de cada país o región queden contempladas en el producto comunicacional. Sólo teniendo en cuenta la audiencia de cada producto podrá garantizarse la representatividad de los diferentes grupos poblacionales y la visibilidad de las minorías.

EJEMPLO: SI ESTÁ ELABORANDO UN PRODUCTO AUDIOVISUAL SOBRE UN PAÍS CONSTITUIDO EN SU MAYORÍA POR POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE, LAS IMÁGENES DEBERÍAN REFLEJARLO. POR OTRA PARTE, LAS MINORÍAS ÉTNICAS Y GRUPOS POBLACIONALES INVISIBILIZADOS TAMBIÉN DEBERÍAN ESTAR INCLUIDOS, AUN CUANDO CONSTITUYAN UN PORCENTAJE REDUCIDO DE LA POBLACIÓN GENERAL, COMO POR EJEMPLO EN EL CASO DE URUGUAY, LA POBLACIÓN AFRODESCENDIENTE.

RESTA	SUMA
En un producto dirigido a una audiencia amplia, mostrar solo un grupo poblacional de un país o región.	Mostrar la diversidad cultural y de género en el contexto sociodemográfico de cada país y primar a las minorías o los grupos invisibilizados sobre otros con mayor representatividad o más privilegiados.

2. No se deben asociar las características físicas de los distintos grupos poblacionales con valores, cualidades y actitudes estereotipadas, ya sean estas positivas o negativas.

RESTA	SUMA
Asociar a la población marginalizada o a las minorías étnicas con situaciones de pobreza y violencia.	Situar a representantes de estas minorías étnicas en contextos saludables, de toma de decisiones y de autonomía.

3. Es necesario retratar la diversidad de género y la orientación sexual, así como los diferentes orígenes y etapas de la vida.

RESTA	SUMA
En un producto dirigido a una audiencia amplia, utilizar solo imágenes de personas jóvenes, heterosexuales o de zonas urbanas.	Incluir imágenes de personas de diferentes orientaciones e identidades de género, de distintas edades y originarias de zona remotas o rurales.

4. Es fundamental tener muy presentes las posibles situaciones de discapacidad de las personas, tanto en las formas en las que aparecen representadas como en la accesibilidad de los contenidos.

RESTA	SUMA
<ul style="list-style-type: none"> Mostrar exclusivamente imágenes de personas con discapacidad física (en sillas de ruedas, por ejemplo). Producir videos cuya comprensión dependa en gran medida de la lectura de subtítulos. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir imágenes de personas con diferentes discapacidades (auditiva, visual, intelectual, etcétera). Desarrollar materiales adaptados y accesibles a personas con diferentes discapacidades. <p>Por ejemplo: incluir subtítulos cerrados y texto alternativo en los elementos no textuales y usar lenguaje de señas, braille, audio-descripciones, etcétera.</p>



5. Es aconsejable emplear imágenes de personas con diferentes estéticas (cabello, ropa, accesorios), entre otras características representativas de la diversidad étnica, cultural y de género. Debe poner especial cuidado en evitar imágenes vinculadas con roles de sumisión o desigualdad de género, así como aquellas que refuerzan estereotipos socioculturales y de género.

Es importante no caer en estereotipos ni esencialismos, como, por ejemplo, las mujeres con falda y zapatos de taco, y los hombres con traje y corbata. Es necesario incluir también imágenes de mujeres y hombres en su amplia diversidad, incluidas las personas con identidades no binarias, de diferentes edades y etnias.

RESTA	SUMA
Representar la lógica de que las mujeres son débiles y los hombres son fuertes.	Visibilizar a mujeres diversas y multifacéticas, y a hombres en distintos roles, por ejemplo, desempeñando cuidados familiares o tareas del hogar.

6. Es preferible utilizar imágenes que inviertan las posiciones de poder y los roles de género socialmente aceptados y esperados. Una fotografía con igual número de mujeres que de hombres no es garantía de equidad en la forma de representar a las personas. Por eso es fundamental hacer que las mujeres, especialmente las afrodescendientes, las indígenas, sean representadas ocupando posiciones socialmente consideradas de poder. Asimismo, las imágenes en las que los hombres desempeñan roles de liderazgo y las mujeres roles de apoyo no ofrecen una visibilidad justa. Se deben crear relatos que presenten a mujeres y hombres como expertos y expertas por igual, e incluir también, cuando sea posible, historias de los grupos de población LGBTQ+, migrante, afrodescendiente, indígena, en situación de calle y privada de libertad, entre otros.

En suma, es importante ...

GARANTIZAR UNA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA

Asegurar una participación equitativa de mujeres, hombres y personas de género diverso de diferentes edades y orígenes en sus productos y actividades de comunicación, idealmente en los equipos que los producen y en el contenido.

RESTA	SUMA
Representar a las mujeres siempre en papeles de cuidadoras y a los hombres como tomadores de decisiones.	<ul style="list-style-type: none">• Usar imágenes en las que las mujeres ocupen posiciones de liderazgo y los hombres en su diversidad, asuman roles de apoyo, de paternidad, cuidado y afecto.• Destaque las perspectivas de mujeres y personas de género diverso en posiciones de liderazgo en el sector de la salud siempre que sea posible.• Refleje la realidad de que las mujeres constituyen casi el 70% de la fuerza laboral de la salud al representarla, y que ocupan una amplia gama de puestos, incluidas posiciones de liderazgo, médicos y gerentes de hospitales, y no solo como enfermeras, parteras y personal de apoyo.

Asegurar una participación significativa de mujeres, hombres y personas de género diverso en el desarrollo y la revisión/prueba de productos de comunicación, especialmente de sus audiencias objetivo/beneficiarios.

Explorar formas de involucrarse con organizaciones y redes (virtualmente cuando sea necesario), como grupos de mujeres, grupos LGBTQI+, organizaciones de la sociedad civil y defensoras de la igualdad de género, y apoyar su participación en actividades de comunicación (logística, técnica y financieramente).



La participación significativa va más allá de incluir únicamente a mujeres y hombres diversos en las actividades; significa que las personas no solo participan y están presentes, sino que también pueden influir en el proceso y hacer que sus voces sean escuchadas.

PROMOVER UNA VISIBILIDAD EQUILIBRADA Y EQUITATIVA

Asegurar una visibilidad equilibrada y equitativa de mujeres, hombres y personas de género diverso en los productos y contenidos de comunicación, prestando atención no solo a los números, sino también a los roles que se representan. Por ejemplo, un artículo en el que todas las fotos muestran a hombres como médicos y mujeres como enfermeras no transmite una visibilidad justa ni equilibrada.

Destaque las perspectivas de mujeres y personas de género diverso en posiciones de liderazgo en el sector de la salud siempre que sea posible.

Refleje la realidad de que las mujeres constituyen casi el 70% de la fuerza laboral de la salud al representarla, y que ocupan una amplia gama de puestos, incluidas posiciones de liderazgo, médicos y gerentes de hospitales, y no solo como enfermeras, parteras y personal de apoyo.

PROMOVER LA DIVERSIDAD Y GRUPOS MARGINADOS

Reconocer la diversidad en las experiencias y desafíos de las personas más allá del género; evitar asumir uniformidad en las experiencias, desafíos y necesidades que enfrentan mujeres, hombres y personas de género diverso.

Destacar otros factores e indicadores de identidad en su contenido de comunicación, incluyendo, por ejemplo, edad, etnia, capacidad, contexto socioeconómico, religión, personas con diferentes tamaños corporales, orientaciones sexuales e identidades de género. Siempre que sea posible, presentar activamente las voces de trabajadores y trabajadoras de la salud y grupos cuyas voces y experiencias a menudo son silenciadas, marginadas o desatendidas en la sociedad.

Lista de verificación para intervenciones y contenidos de comunicaciones con perspectiva de género (OMS, 2020)

- ¿Los materiales y mensajes de comunicación son libres de estereotipos de género, normas de género perjudiciales, roles y relaciones, y sesgos (por ejemplo, materiales de comunicación que muestren solo a mujeres responsables del cuidado infantil o prácticas de higiene)?
Sí/No
- ¿Hay una representación diversa en términos de normas y roles de género, y colores mostrados en sus gráficos y visuales para que no refuercen estereotipos perjudiciales?
Sí/No
- ¿Se ha obtenido y registrado el consentimiento informado de las personas mostradas en los visuales y de las personas citadas? **Sí/No**
- ¿Los programas, materiales y mensajes de comunicación responden a las necesidades y desafíos específicos de niñas, niños, mujeres, hombres y personas de género diverso (basados en un análisis de género)? **Sí/No**
- ¿Los audiovisuales/textos retratan una amplia gama de mujeres, hombres, niñas, niños y personas de género diverso de diferentes orígenes, edades, etnias y capacidades de manera equilibrada? **Sí/No**
- ¿Han participado significativamente las personas beneficiarias y audiencias objetivo, incluidas mujeres de diversos orígenes, en las actividades de comunicación (incluyendo en el diseño, prueba, implementación, monitoreo y evaluación)? **Sí/No**
- ¿Se ha realizado un análisis de género al diseñar una campaña/intervención de comunicación (incluyendo la selección de canales, herramientas y mensajes apropiados)?
Sí/No
- ¿Se utiliza consistentemente un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en todos los materiales y mensajes? **Sí/No**
- ¿Los programas, materiales y mensajes de comunicación tienen como objetivo específico promover la igualdad de género y transformar los roles, normas y relaciones de género perjudiciales (por ejemplo, promoviendo el rol de los hombres en el cuidado, enfatizando el reparto equitativo de las tareas domésticas)?
Sí/No



Glosario (ONUMUJERES, 2020)

A continuación, se detallan conceptos claves que pueden ayudar a realizar la comunicación con perspectiva de género:

GÉNERO

El género se refiere a las características socialmente construidas de mujeres, hombres y disidencias, como normas, roles y relaciones de personas y entre grupos. Las normas, roles y relaciones de género varían de una sociedad a otra y evolucionan con el tiempo.

SEXO

El sexo se refiere a un conjunto de atributos biológicos de humanos. Está principalmente asociado con características físicas y fisiológicas, incluyendo cromosomas, expresión génica, niveles y función hormonal, y anatomía reproductiva y sexual. El sexo a menudo se categoriza como femenino y masculino, pero existen variaciones de características sexuales llamadas intersexuales.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La identidad de género se refiere a la experiencia interna e individual profundamente sentida de una persona respecto a su género, que puede o no corresponder con su fisiología o sexo asignado al nacer. La identidad de género existe en un espectro, lo que significa que la identidad de género de una persona no está necesariamente limitada a una identidad vinculada a un solo género. Transgénero, de género fluido, no binario y queer son términos generales que describen diversos grupos de personas cuya percepción interna de género es diferente al sexo que se les asignó al nacer.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se refiere a la forma en que una persona presenta externamente su identidad de género. Estas expresiones de género se manifiestan significativamente a través del nombre y los pronombres de una persona, así como en la forma en que elige vestirse, hablar o comportarse socialmente.

ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica y/o emocional de una persona (o la falta de ella) hacia otras personas.

TRANSGÉNERO

(A menudo abreviado como “trans”) es un término general utilizado para describir a personas de género diverso e incluye a personas transexuales, personas que se identifican como no binarias y personas cuya percepción de su propio género es diferente al sexo que se les asigna al nacer. Las mujeres trans se identifican como mujeres pero fueron asignadas como hombres al nacer. Los hombres trans se identifican como hombres pero fueron asignados como mujeres al nacer. Algunas personas transgénero no se identifican dentro del binario tradicional de hombre y mujer (no binario o de género fluido).

CISGÉNERO

Alguien es cisgénero cuando se identifica con el sexo que se le asignó al nacer. Ej: Si una persona nace hombre y nunca cuestiona su identidad de género, se considera cisgénero.

LGBTQI

LGBTQI significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer e intersexual. El “+” representa identidades sexuales y de género no incluidas en el acrónimo, por ejemplo, pansexual.

NO BINARIO

No binario es un término usado para describir a personas cuya identidad de género está fuera del binario mujer/hombre.

HETERONORMATIVIDAD

La heteronormatividad es la presunción de que todas las personas son heterosexuales, que la heterosexualidad es “la norma” y que la sociedad debe organizarse para la mayoría heterosexual. Tanto en personas como en instituciones, esto puede llevar a la invisibilidad y estigmatización de otras sexualidades e identidades de género. A menudo, este concepto incluye cierto grado de normatividad de género y roles de género tradicionales, la suposición de que las personas deben identificarse como hombres o mujeres, y que los hombres deben asumir roles masculinos tradicionales y las mujeres roles femeninos tradicionales.



ANÁLISIS DE GÉNERO

El análisis de género identifica, evalúa e informa acciones para abordar la desigualdad y la inequidad. Se utiliza para identificar sistemáticamente las diferencias entre grupos de mujeres y hombres, ya sea relacionadas con el sexo o el género, en términos de factores de riesgo, exposiciones y manifestaciones de mala salud, gravedad y frecuencia de enfermedades, comportamientos de búsqueda de salud, acceso a la atención y experiencias en entornos de atención médica, así como resultados e impacto de la mala salud. Se recolecta y analizan sistemáticamente datos desagregados por sexo y factores adicionales como edad, etnia, estatus socioeconómico y discapacidad para conocer pormenorizadamente.

INTEGRACIÓN DE GÉNERO

La integración de género es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres, hombres y personas de género diversos de cualquier acción planificada dentro de un sistema de salud, incluyendo legislación, políticas, programas o entrega de servicios, en todas las áreas técnicas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres diversos sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas para que se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. La integración de género no es un fin en sí misma, sino una estrategia, un enfoque y un medio para alcanzar el objetivo de la igualdad de género.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es el proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planeada, incluidas la legislación, las políticas y los programas, en cualquier sector y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres, los hombres y disidencias una dimensión integral del diseño, la ejecución, la vigilancia y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la igualdad de género. Una estrategia para transversalizar la perspectiva de género puede incluir iniciativas afirmativas dirigidas bien sea a las mujeres o a los hombres o a grupos minoritarios.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Se refiere a cómo una sociedad distribuye las tareas y responsabilidades laborales entre hombres y mujeres, basándose en roles de género preestablecidos. Esta división puede variar significativamente entre culturas y épocas, y a menudo refleja desigualdades de género en la esfera laboral y doméstica.

DIVERSIDAD

La diversidad se define como las diferencias psicológicas, físicas y sociales que ocurren entre todas las personas, incluyendo, pero no limitado a, etnia, nacionalidad, religión, estatus socioeconómico, educación, estado civil, idioma, edad, género, orientación sexual, capacidad mental o física, y estilos de aprendizaje. Un grupo, comunidad u organización diversa es aquella en la que existe una variedad de características sociales y culturales.

INCLUSIÓN

La inclusión es el acto de crear entornos en los que cualquier persona o grupo pueda ser y sentirse bienvenida, respetada, apoyada y valorada para participar plenamente. Un clima inclusivo y acogedor abraza las diferencias y ofrece respeto en palabras y acciones para todas las personas.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Los estereotipos son imágenes generalizadas sobre las personas dentro de una sociedad. Un estereotipo de género es una idea preconcebida donde mujeres y hombres son asociados con ciertas características y roles basados en su género.

EQUIDAD DE GÉNERO

Significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y al control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. La inequidad de género en el ámbito de la salud se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres en el estado de la salud, la atención de salud y la participación en el trabajo sanitario. Las estrategias de equidad de género se utilizan para finalmente lograr la igualdad. La equidad es el medio, la igualdad es el resultado.



EMPODERAMIENTO

El empoderamiento es un proceso social multidimensional que permite a las personas obtener control sobre sus vidas. Las estrategias para el empoderamiento a menudo desafiaban las asignaciones y relaciones de poder existentes para otorgar más poder a los grupos desfavorecidos. Con respecto a la salud de las mujeres, el empoderamiento tiene significado, por ejemplo, aumentar las oportunidades de educación y el acceso a información relevante para permitir que las mujeres tomen decisiones informadas sobre su salud, mejoren su autoestima y adquiera habilidades de comunicación y negociación.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género (VBG) es un término general para cualquier acto perjudicial perpetrado contra la voluntad de una persona y que se basa en diferencias de género socialmente asignadas entre hombres, mujeres y disidencias. Incluye actos que infligen daño o sufrimiento físico, sexual o mental; amenazas; coerción y otras privaciones de libertad. Estos actos pueden ocurrir en público o en privado.

Bibliografía

- **GARCÍA PRINCE, E. (2008)** Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, El Salvador.
- **INTENDENCIA DE MONTEVIDEO. (2021).** Colección Cartillas Construyendo Igualdad de Género. Serie 2 | [Políticas de Igualdad de Género. Cartilla 2 | Políticas públicas favorables a la igualdad de género.](#)
- **INTENDENCIA DE MONTEVIDEO. (2023).** Colección Construyendo Igualdad de Género. Serie 5 | [Cultura organizacional y género. Cartilla 3 | Lenguaje inclusivo.](#)
- **MEZA, F. (2008)** Discurso de apertura Jornada Las mujeres y los derechos humanos. A 60 años de las declaraciones americana y universal (1948). Grupo Derecho y Género. Instituto de Derechos Humanos. Facultad de Derecho, Universidad de la República. Montevideo.
- **OMS . (2020)** Comunicación con perspectiva de género. Recomendaciones.
- **ONUMUJERES. (2020)** [Glosario de Igualdad de género.](#)
- **OPS/OMS. (2016)** [Política de igualdad de género en la OPS/OMS.](#)
- **OPS. (2022)** [Comunicar con enfoque de equidad, género y diversidad cultural en el marco del acceso a la vacunación contra la COVID-19.](#)
- **PÉREZ, E. (2016)** La igualdad y no discriminación en el derecho interamericano de los derechos humanos. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.
- **ONUMUJERES. (2020).** [Glosario de Igualdad de género.](#)
- **OPP. (2016).** [Diagnóstico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo Salud en Uruguay: tendencias y retos en clave de género.](#)
- **OPS. (2020).** [Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud.](#)
- **OPS. (2024).** [Perfiles de país: Uruguay.](#)
- **OPS/OMS. (2016)** [Política de igualdad de género en la OPS/OMS.](#)
- **PÉREZ, E. (2016)** La igualdad y no discriminación en el derecho interamericano de los derechos humanos. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.





Proyecto de Reducción
de **Amalgama Dental GEF 7**
