

Lenguaje Inclusivo y No Sexista



Manual de lenguaje inclusivo
y no sexista

Unidad de Comunicaciones
SERVIU Región del Biobío

Todos
y todas



ÍNDICE

- 1** Portada
- 2** Índice
- 3** Introducción/Diagnóstico
- 4** Lenguaje inclusivo
- 5** Imágenes no sexistas
- 6** Comunicación sin estereotipos
- 7** Acciones en materia de género
- 8** Conceptos que debemos saber
- 9** Bibliografía

INTRODUCCIÓN

Uno de los principales objetivos del Servicio de Vivienda y Urbanización de la Región del Biobío (en adelante Serviu, Servicio), en el marco del Programa Mejoramiento de la gestión, es lograr una comunicación eficiente e inclusiva; entregando desde el lenguaje las mismas oportunidades a las diferentes personas para su desarrollo integral.

Ante el desconocimiento y/o la no utilización del lenguaje inclusivo y no discriminatorio por parte de funcionarios y funcionarias de nuestro Servicio, algo que quedó en evidencia a partir de instrumentos aplicados al interior de nuestra institución, surge la necesidad de seguir avanzando en la construcción de la realidad desde el lenguaje; visibilizando el rol de la mujer, disminuyendo inequidades y brechas, eliminando los estereotipos y sesgos que determinan y condicionan sus posibilidades de futuro.

Este documento pretende ser un aporte desde la Unidad de Comunicaciones de nuestro Servicio a la instalación de competencias y habilidades comunicacionales relacionadas con el lenguaje no discriminatorio e inclusivo, visibilizando a las mujeres; diversidades sexuales y otros actores sociales excluidos históricamente.

Cuando hablamos de “funcionarios”, “usuarios” o “beneficiarios”, suponemos de inmediato que incluimos a las mujeres, ignorando la cantidad o la proporción en la que se encuentran y con ello invisibilizamos su participación.

En la actualidad, no es obligatorio utilizar el lenguaje inclusivo o no sexista en nuestra cotidianidad, tampoco en los espacios formales e incluso no forma parte del correcto uso. Sin embargo, para Serviu Región del Biobío es de suma importancia poder incluir el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas nuestras formas y canales de comunicación “entendiendo al lenguaje como herramienta de cambio y un instrumento más para erradicar la desigualdad e invisibilización de las mujeres” (SUSES, 2021).

A continuación, se exponen formas de sustitución del genérico universal masculino y alternativas para mantener la concordancia entre los elementos de la frase, en género y número, con la finalidad de evitar la invisibilización.

Tras una exhaustiva revisión del estado del arte, consensuamos en que la mejor manera de graficar y diferenciar lo inclusivo de lo discriminatorio es a través de ejemplos y -cuadros comparativos que iremos desarrollando a continuación.





**LENGUAJE
INCLUSIVO**

ALTERNATIVAS PARA LA REDACCIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA: USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO.

Usar sustantivos colectivos:

Familia, profesorado, alumnado, población, voluntariado.

Ejemplos de uso:

**NO
USAR**

Se recomienda que los trabajadores duerman 7 horas

Los voluntarios deben cumplir las siguientes acciones

Se recomienda a los funcionarios apagar su PC

Se recomienda que las personas que trabajan duerman 7 horas

El voluntariado debe cumplir las siguientes normas

Recomendamos apagar su PC

**SÍ
USAR**

Quando desconocemos el sexo de la persona que desempeña un cargo o profesión u ostenta la representación de una institución

**NO
USAR**

El administrador participará en la reunión

Los directores y el presidente asistieron al evento

Bienvenidos

Los coordinadores

La administración participará en la reunión

La dirección y la presidencia asistieron al evento

Les damos la bienvenida

El equipo de coordinación

**SÍ
USAR**

Es posible usar formas pasivas o también prescindir de la referencia directa al sujeto recurriendo a la forma pasiva "SE"

**NO
USAR**

El juez decidirá

El usuario debe usar de manera correcta el formulario

El interesado debe enviar la solicitud a

El trabajador que presente licencias

hazte socio

Se decidirá judicialmente

Se recomienda el uso adecuado del formulario

Envíe la solicitud a

Se recomienda a todas las personas que presenten licencias

Asóciate

**SÍ
USAR**

Simplificar la redacción, eliminando directamente la alusión al sujeto que se sobreentiende

**NO
USAR**

Los usuarios interesados en continuar con el trámite

Nosotros valoramos el esfuerzo que se hace

Ellos actuaron con precaución

Para continuar con el trámite

**SÍ
USAR**

Valoramos el esfuerzo que se hace

Actuaron con precaución

Se puede omitir el artículo determinante ante sustantivos de forma única, que son aquellos de una sola terminación para ambos géneros que necesitan artículo para diferenciar el sexo (titular, denunciante, contribuyente, entre otros)

**NO
USAR**

El titular de la cuenta

Podrán postular al cargo los profesionales con experiencia

Fui a la reunión con unos colegas

Titular de la cuenta

**SÍ
USAR**

Podrán postular al cargo profesionales con experiencia

Fui a la reunión con colegas

Se recomienda el uso de pronombres y determinantes

**NO
USAR**

El que suscribe el oficio

Aquellos que vinieron a las reuniones

Los que no cumplan requisitos

Los postulantes deberán dirigirse

Quien suscribe

**SÍ
USAR**

Quienes vinieron a las reuniones

Quienes no cumplan los requisitos

Cada postulante deberá dirigirse a

Usar los infinitivos, gerundios o utilizando las formas personales del verbo

**NO
USAR**

El usuario tendrá en cuenta

Cuando el lector lea esta circular

Si el fiscalizador observa alguna falta

Es necesario tener en cuenta

Al leer esta circular

Observando alguna falta

**SÍ
USAR**

Se recomienda utilizar la palabra **“persona”** o agregar **“personal”**. El uso de la palabra persona es muy habitual y permite expresiones neutras. Se usa especialmente en lenguaje administrativo.

Persona experta en discapacidad
Persona con contrato laboral
Personas afiliadas a las cajas de compensación
Personas con licencias médicas rechazadas
El personal médico
Personal contratado administrativo
Personal fiscalizador
Personal directivo

No utilizar el término hombre con valor genérico, es decir, distinguir cuando usa la palabra hombre para referirse a un varón o para referirse hombre y mujeres. En el segundo caso, genera frecuentes ambigüedades y oculta a las mujeres.

Usar la palabra **“hombre”** sólo cuando atañe sexo masculino, en cuyo caso es menos confuso utilizar **“varón”** o sustituirlo por sustantivos colectivos (ser humano, género humano, humanidad)

**NO
USAR**

La evolución del hombre

El cuerpo del hombre

Los estudios sobre el hombre

El hombre ha creado la escritura

La proporción de hombres aumentó

La evolución de la especie humana

El cuerpo humano

Los estudios sobre el ser humano

La humanidad ha creado la escritura

La proporción de varones aumentó

**SÍ
USAR**

Utilizar el género femenino y masculino según el sexo de la persona

PARA MASCULINO	PARA FEMENINO
Terminadas en O Cajero, técnico, administrativo	Terminados en A Cajera, técnica, administrativa
Terminados en OR Vendedor, asesor, limpiador	Terminados en ORA Vendedora, asesora, limpiadora
Terminados en ERO Banquero, portero, cartero	Terminados en ERA Banquera, portera, cartera
Terminados en ARIO Empresario, funcionario	Terminadas en ARIA Empresaria, funcionaria

PARA MASCULINO	PARA FEMENINO
Terminados en ENTE Asistente, dependiente	Terminados en ENTA Asistenta, dependienta
Terminados en ANTE (son variables para los dos sexos)	
El cantante, el viajante	La cantante, la viajante
Terminados en ISTA (son variables para los dos sexos)	
El dentista, el periodista	La dentista, la periodista
Terminados en L (La Real Academia recoge las formas masculinas y femeninas)	
El edil, el fiscal, el albañil	La edil, la fiscal, la albañil

EVITAR

El uso de la @ ya que no es un signo lingüístico y rompe con las reglas gramaticales del idioma, además de no ser pronunciable.

Barra inclinada "/" ya que a partir de su utilización, el texto es poco legible. Se recomienda su utilización cuando exista por motivos de formato, falta de espacio para caracteres. Si se utiliza, debe estar presente en todo el documento.

Otros ejemplos de uso inclusivo del lenguaje

**NO
USAR**

**SÍ
USAR**

"...que busca aumentar el universo de beneficiarios..."

"...que busca aumentar el universo de la población beneficiaria..."

"Seis de los estudios chilenos en innovación de la seguridad y salud en el trabajo estuvieron compuestos por jóvenes diseñadores..."

"Seis de los estudios chilenos en innovación de la seguridad y salud en el trabajo estuvieron compuestos por jóvenes diseñadoras y diseñadores..."

"...que contó con la participación de más de 3 mil ciudadanos..."

"...que contó con la participación de más de 3 mil personas..."

"...sistema de relaciones laborales entre directivos y funcionarios..."

"...sistema de relaciones laborales entre las personas pertenecientes al estamento directivo y personas funcionarias..."

"...en caso que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes..."

"...en caso que sus proyectos sean seleccionados, las personas postuladas deberán..."

"...los criterios con que se eligieron a los nueve ganadores..."

"...los criterios con que se eligió a cada persona ganadora..."

"La cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo."

"La cultura da a la humanidad la capacidad de reflexión sobre sí misma."

"...potenciar y promover el rol de los fiscalizadores..."

"...potenciar y promover el rol de las personas encargadas de la fiscalización..."

"Los profesionales que participaron de los talleres de fortalecimiento..."

"Las/los profesionales que participaron de los talleres de fortalecimiento..."

"Sus 34 integrantes son destacados intérpretes..."

"Sus 34 integrantes son destacadas/os intérpretes..."

"...se espera un amplio número de jefes de unidad y departamentos asistan..."

"...se espera un amplio número de jefaturas de unidades y departamentos asistan..."

"Se promueve la divulgación de los derechos laborales de los trabajadores".

"Se promueve la divulgación de los derechos laborales para todas las personas trabajadoras".

"...con la participación de expertos regionales".

"...con la participación de grupos de personas expertas regionales".



**IMÁGENES
NO
SEXISTAS**

EL USO DE IMÁGENES

El lenguaje gráfico es utilizado en toda la administración pública y es un recurso que permite transmitir mensajes con recursos diferentes y complementarios. Al igual que el lenguaje escrito o verbal, el objetivo de las imágenes es reforzar, sensibilizar y/o promocionar las iniciativas o acciones que se desarrollan al interior del Servicio.

Por su nivel de importancia y difusión, es necesario que las imágenes utilizadas representen de manera igualitaria a mujeres y hombres, razón por la cual el diseño de las publicaciones oficiales debe procurar el equilibrio y correcto uso del lenguaje verbal y visual de un modo inclusivo.





**COMUNICACIÓN
SIN
ESTEREOTIPOS**

Renunciar a los estereotipos en las imágenes

Es necesario representar la diversidad de roles y culturas en la sociedad, considerando que, tanto hombres como mujeres, interactúan en una multiplicidad de experiencias, todas válidas.

Debemos entonces incorporar a mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo, considerando que las representaciones gráficas y audiovisuales deben reflejar la diversidad de identidades, roles, oficios y estilos de vida.

Tener a la Vista

Diversidad de las Familias
Personas con Discapacidad
Diversidad Étnica
Diversidad Etaria
Diversidad física
Diversidad Intelectual

Para renunciar a los estereotipos, se debe presentar gráficamente a las personas con discapacidad y adultas mayores o cualquier tipo de minoría como individuos activos y plenos.

Uso no estereotipado de los colores. No hay nada en los colores por los que haya que considerarlos femeninos o masculinos. Se recomienda desafiar los diseños estereotipados, ya que lo que debe prevalecer en la elección del color es la atención que se piensa captar con el diseño elaborado.





**ACCIONES
LIDERADAS POR
LA MESA DE
GÉNERO**

ACCIONES LIDERADAS POR LA MESA DE GÉNERO SERVIU BIOBIO

La necesidad de transversalizar e institucionalizar el trabajo de velar porque las políticas de igualdad se materialicen al interior de nuestro Servicio, lleva a que la Mesa de Género, con representación en cada Departamento de nuestra institución y respaldada por el trabajo de las diferentes áreas pertinentes, considere permanentemente las siguientes acciones:

- **Reportes trimestrales de igualdad género**
- **Conmemoración del día de la mujer**
- **Día de la mujer trabajadora**
- **Día de la no violencia contra la mujer**
- **Concientizar internamente sobre brechas e inequidades de género**
- **Visibilizar protocolos Serviu en resguardo y protección de las mujeres**
- **Socializar con públicos externos**

Se define, a su vez, que la difusión de las acciones definidas tanto en la Mesa de Género como en la Agenda de Inclusión Social de nuestro Servicio, en su Eje Equidad de Género, serán responsabilidad de la Unidad de Comunicaciones.



**CONCEPTOS
BÁSICOS**

ANÁLISIS DE GÉNERO

ANÁLISIS DE GÉNERO Consiste en examinar con una mirada crítica los roles de hombres, mujeres, niñas y niños en la sociedad. Este tipo de análisis permite examinar las relaciones entre las personas y su acceso y control de los recursos diferenciado en la sociedad como también, permite ver las limitaciones de unas con respecto de otras. Integrar el análisis de género en los distintos ámbitos del quehacer institucional (Desarrollo de las personas, fiscalización, regulación, atención de usuarios, etc.) puede asegurar que el trabajo que se realiza no omita o exacerbe injusticias y/o desigualdades de género.

BRECHAS DE GÉNERO

BRECHAS DE GÉNERO Se entiende como la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca se está de la igualdad. Es útil para el análisis de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito del desarrollo, en salud, en la economía, en el trabajo, en la educación, en la política y tecnología, entre otros.

CORRESPONSABILIDAD

CORRESPONSABILIDAD Es la responsabilidad de mujeres y hombres -por igual- de realizar las tareas domésticas, el cuidado de hijas e hijos y personas dependientes. Implica, superar la dicotomía que impone la división sexual del trabajo y permite desarrollar nuevas prácticas sociales, donde ambas personas adultas puedan compartir por igual las tareas necesarias para la subsistencia.

ENFOQUE DE GÉNERO

ENFOQUE DE GÉNERO Forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto cultural, geográfico e histórico determinado. El enfoque de género, reconoce que el género y todas sus implicancias, son parte de una construcción social y cultural que se produce históricamente y por tanto, es susceptible de ser transformada.

EQUIDAD DE GÉNERO

EQUIDAD DE GÉNERO Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, considerando las desventajas históricas que han tenido para las mujeres la división sexual del trabajo y el ordenamiento social de género.

ESTEREOTIPO GÉNERO

ESTEREOTIPO DE GÉNERO Conjunto de creencias muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de personas, cuyas características atribuidas son generalizadas a la totalidad de los miembros de un grupo. Los estereotipos son el reflejo de creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos atribuidos a mujeres y hombres e influyen en las proyecciones de las personas, muchas veces limitando sus posibilidades de desarrollo.

GÉNERO

GÉNERO Se puede definir como la construcción social y cultural que enmarca las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales.

El concepto de género permite analizar las ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico, es decir, aquello que es atribuido y propio de mujeres y aquellos que se espera de los hombres. El concepto de género es prescriptivo, es decir, constituye un sistema de roles que define un modo único y excluyente de ser mujer y de ser hombre, determinando la trayectoria de vida personal y social.

IDENTIDAD DE GÉNERO

IDENTIDAD DE GÉNERO Es la sexualidad con la cual una persona se identifica psicológicamente o con la cual se define a sí mismo y que no depende, necesariamente, del sexo con el que nació.

IGUALDAD DE GÉNERO

IGUALDAD DE GÉNERO Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños. Es necesario tener presente que no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que cada persona nació. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose y valorándose la diversidad.

INEQUIDADES Y BARRERAS DE GÉNERO

INEQUIDADES Y BARRERAS DE GÉNERO Se definen como aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las personas a lo largo de su desarrollo personal y profesional, en función de la división sexual del trabajo y del sexo al que pertenecen.

MASCULINIDADES

MASCULINIDADES Es una categoría de análisis social y político que reflexiona y cuestiona las características asignadas a los hombres. Las masculinidades más que un producto son un proceso que contiene un conjunto de prácticas inscritas en el sistema sexo/género culturalmente específico que regula las relaciones de poder, los roles sociales y los cuerpos de los individuos.

ORIENTACIÓN SEXUAL

ORIENTACIÓN SEXUAL Es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otros. Esta forma de sentir, por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con esas personas. La orientación sexual es diferente de la conducta sexual porque se refiere a los sentimientos y al concepto de uno mismo. Las personas pueden o no expresar su orientación sexual en sus conductas.

SEXISMO

SEXISMO Refiere a todas aquellas actitudes y prácticas que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico. El sexismo hace referencia especialmente a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino y a la confinación de ambos a determinados ámbitos (público o privado).

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Es una estrategia para convertir las inquietudes y experiencias de mujeres y hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas de la vida social para que mujeres y hombres se beneficien igualmente.



BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/-ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf
- Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. Santiago, Chile: SERNAM. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2017).
- Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. Santiago, Chile: SUSESO. https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf Servicio Nacional de la Mujer (2016).
- Manual De Lenguaje Inclusivo y No Sexista, mesa de género Injuv 2021.
- Comuniquemos para la igualdad: manual ministerio de educación y ministerio de la mujer y la equidad de género.