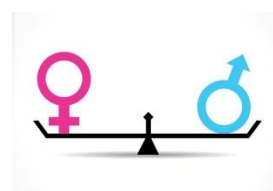




Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

# Manual de Lenguaje Inclusivo

## *Orientaciones para el uso de un Lenguaje Inclusivo de Género*



---

Marzo 2020

# I. Presentación

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, es un servicio público que nace al alero de la Ley 20.267 del año 2008.

Nuestra función principal es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas mediante la certificación, independientemente de la forma en que se hayan adquirido estos conocimientos y de si tienen o no un título o grado académico.

De esta forma, buscamos favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

Nuestra forma de trabajo se basa en el Diálogo Social Tripartito, la cual es una metodología que busca, a través de compartir información y debatir en conjunto, llegar a acuerdos entre quienes legítimamente tienen posiciones distintas, pero buscan un bien mayor. Este diálogo incluye la participación de 3 actores en la toma de decisiones respecto de temas que los involucran, representados, principalmente, por: empleadores(as) y sus organizaciones; trabajadores y trabajadoras y sus sindicatos; y la organización central del Estado.

A partir del año 2018, nuestra institución se ha sumado al desafío gubernamental de implementación de la Agenda de Género, promulgada en mayo de ese mismo año por el presidente Sebastián Piñera, mediante su participación en la mesa interministerial de Género, a partir de la cual, ChileValora se compromete a generar diversas medidas que apunten a este fin. En este contexto, fue creado el Comité de Género en abril de 2019, cuyo propósito apunta a la promoción y coordinación de temáticas de igualdad de género en las políticas y programas institucionales.

El presente documento, que surge como una de las acciones impulsadas por dicho Comité de Género, constituye una guía orientadora para incorporar el enfoque de género en el lenguaje utilizado en los diferentes procesos comunicacionales y operativos que se llevan a cabo en la institución, por los diferentes equipos de profesionales de ChileValora.

En Chile, las mujeres son el 51,1%<sup>1</sup> del total de habitantes del país y presentan una tasa ocupacional que alcanza el 48,9%<sup>2</sup>, de ahí, la importancia de incluir el enfoque de género en el mundo del trabajo y dentro de la labor que realiza ChileValora, considerando que la metodología de diálogo tripartito distintiva de esta institución,

---

<sup>1</sup> Fuente Censo 2017

<sup>2</sup> Encuesta Casen Mujer 2017.

sirve de sustento para abordar temáticas laborales sectoriales desde la perspectiva de género, en pos de avanzar en un mundo laboral cada vez más inclusivo y equitativo.

*“Mientras viva y hasta que muera, me encuentro en interacciones recurrentes con el medio, bajo condiciones en las que el medio y yo cambiamos de manera congruente. Esto es siempre cierto. Sólo si yo cambio, cambia mi circunstancia, y mi circunstancia cambia sólo si yo cambio. El lenguaje crea realidades”.*

Humberto Maturana

## II. Conceptualización clave del enfoque de género

Para abordar la temática de género al interior de la institución, es necesario establecer y definir los conceptos claves que sustentan este enfoque, para cimentar primeramente el marco teórico desde el cual se ha construido este material.

### GÉNERO

Conjunto de creencias, roles y atribuciones sociales asignadas a las personas según su sexo biológico, las cuales son el producto de una construcción socio cultural en un momento histórico determinado.

### ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Corresponden a ideas, creencias o representaciones rígidas y preconcebidas acerca de cómo deben ser y comportarse las mujeres y los hombres en la sociedad a la que pertenecen.

### SEXO

Corresponde al conjunto de características y diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres.

### SEXISMO

Discriminación o prejuicio ejercido sobre un individuo por su género o sexo biológico.

### EQUIDAD DE GÉNERO

Refiere a la justa distribución de oportunidades, recursos y beneficios entre hombres y mujeres, para que éstos puedan alcanzar su pleno desarrollo.

## ROLES DE GÉNERO

Corresponden a un conjunto de normas sociales y de comportamientos atribuidos a las personas según su sexo biológico, las cuales son aceptables socialmente para las personas de un sexo determinado, dentro de una cultura específica.

## IGUALDAD DE GÉNERO

Refiere a la misma valoración de hombres y mujeres, lo que implica recibir los mismos derechos y oportunidades sin distinción asociada al género.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

Todo acto que resulta o puede resultar en daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico a una persona por razón de su género.

## ENFOQUE DE GÉNERO

Se entiende como una herramienta analítica y metodológica que nos permite examinar la realidad y las relaciones sociales, teniendo en cuenta los roles, espacios y atribuciones asignados a mujeres y hombres, con el fin de proponer acciones que promuevan la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

### III. Importancia del enfoque de género en el mundo laboral

Si bien, de acuerdo a datos del Informe Género, Educación y Trabajo (GET)<sup>3</sup>, han habido avances importantes en dichas materias desde la igualdad de género, aún existen desafíos importantes por llevar a cabo para la disminución de las diferencias en las condiciones laborales según género, considerando que, según lo señalado por Roxana Maurizio, especialista en temas de mercado de trabajo *“las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y cuando lo hacen experimentan peores condiciones que se traducen en diferentes formas de discriminación y segmentación”*.

En Chile, la tasa de participación laboral de las mujeres durante las últimas décadas ha ido en aumento, alcanzando el 48,9% de acuerdo a los resultados de la última encuesta CASEN, sin embargo, esta cifra aún dista bastante respecto de la proporción en el caso de los hombres (70%), considerando además que ellas cuentan con más años de escolaridad que ellos.

Sumado a la baja participación laboral femenina, se han evidenciado diferencias por género en los siguientes aspectos:

- Mujeres se emplean principalmente en actividades del Servicio Doméstico, representando el 92% en este rubro; un 70% en actividades de Enseñanza y el 75% en empleos de Servicios Sociales y de Salud (ENE, 2018). Lo que sugiere una estereotipación del trabajo femenino.
- Baja representación de mujeres en empleos de alta dirección o cargos vinculados a la toma de decisiones. Nivel global de la economía, quienes encabezan la pirámide de “grupos ocupacionales” son el un 72% hombres.<sup>4</sup>
- Importante brecha salarial en desmedro de las trabajadoras. Según datos de la Encuesta Suplementaria de ingresos (ESI) de 2017, en promedio las mujeres ganan un 29,3% menos que los hombres.
- Desigual distribución de las actividades domésticas y asociadas a la reproducción, las que están predominantemente a cargo de mujeres. De esta manera, entendemos que el aumento de la fuerza laboral remunerada femenina no se condice con una reducción de las horas dedicadas al trabajo no remunerado, situación que puede imponer una barrera a la participación plena de las mujeres en el mundo laboral, asociándolas a trabajos informales y precarios con los que se puedan compatibilizar las responsabilidades domésticas.

Podemos decir entonces que el ámbito laboral refleja y reproduce varias de las dimensiones de las disparidades de género de la sociedad<sup>5</sup>, por lo que la incorporación del enfoque de género dentro del trabajo realizado por ChileValora, puede significar un aporte concreto para incorporar esta temática y perspectiva en las conversaciones y acuerdos sectoriales que se generan en el marco del diálogo social tripartito.

---

<sup>3</sup> Informe GET. Comunidad Mujer. Septiembre 2018.

<sup>4</sup> IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas económicas de género. Boletín#45. febrero 2019.

<sup>5</sup> *Mujeres en el mundo del trabajo Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo 2019.

## IV. Lenguaje inclusivo de género

*“El lenguaje como constructor de realidades”*

El lenguaje nos permite interpretar y expresar la manera en que percibimos el mundo. A través de él expresamos nuestros pensamientos, valores y creencias respecto de lo que nos rodea, lo que también se aplica a la construcción de nuestras identidades como mujeres y hombres, definiendo lo que se atribuye como propio y distintivo de cada género, en cuanto creencias y comportamientos asociados. De esta manera, nos apropiamos de nuestras identidades de género mediante lo que decimos, escuchamos y leemos.

En este punto, es que entendemos el lenguaje como una herramienta que permite construir y comprender realidades, lo que conlleva tanto la posibilidad de perpetuar creencias sociales como también la posibilidad de transformarlas.

Es a través de esto último, que la incorporación del enfoque de género en el uso lenguaje se vuelve una poderosa herramienta de cambio para promover la construcción de una realidad más equitativa e inclusiva del género, evitando así cualquier creencia basada en estereotipos que perpetúen algún tipo de discriminación o diferenciación sin fundamento.

Mediante el lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento y creando nuevas formas de expresión, según cual sea la sociedad en la que los hablantes desean vivir.

El lenguaje inclusivo con enfoque de género, se entiende como un objetivo social que ayuda a democratizar la comunicación a través de las imágenes y del lenguaje para dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

En este contexto, y debido a que el lenguaje desempeña un rol determinante en la socialización y transmisión de la cultura, en conjunto con su capacidad de promover realidades más justas y equitativas, se comparten a continuación, una serie de herramientas lingüísticas disponibles en la lengua española, para la utilización de un lenguaje inclusivo en materia de género tanto en documentos escritos como en imágenes institucionales.

## V. Herramientas lingüísticas para un lenguaje inclusivo

### 5.1 Diversificación de recursos lingüísticos

El sistema lingüístico del español ofrece diferentes posibilidades y recursos lingüísticos que pueden utilizarse para promover un lenguaje más inclusivo que permita visibilizar tanto a hombres como mujeres, sin la necesidad de saturación gráfica.

El lenguaje inclusivo refiere a toda expresión verbal o escrita que utilice preferentemente vocabulario neutro, o permite evidenciar el femenino y masculino, evitando la utilización del masculino genérico para generalizar situaciones donde aparezcan mujeres y hombres.

A continuación, se comparten una serie de recursos lingüísticos que pueden utilizarse para la redacción de documentos escritos incorporando el lenguaje inclusivo.

a. Visibilización de ambos géneros	
Menos inclusivo	Más inclusivo
Jefe	Jefes y Jefas – Jefe(a)
Encargado	Encargado y Encargada – Encargado(a)
Evaluador	Evaluador y Evaluadora – Evaluador(a)



### b. Utilización de gentilicios

Los gentilicios son los nombres y adjetivos que se utilizan para señalar la pertenencia geográfica de las personas.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los santiaguinos	La población de Santiago
Los trabajadores chilenos	La población trabajadora chilena
Los candidatos iquiqueños	Las personas candidatas iquiqueñas

### c. Utilización de la palabra “persona” o “personal” para expresiones neutras.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los candidatos deben presentar sus antecedentes	Las personas candidatas deben presentar sus antecedentes
Los evaluadores aplican los instrumentos de evaluación	Las personas evaluadoras aplican los instrumentos de evaluación
Los trabajadores realizan sus funciones	El personal realiza sus funciones

### d. Utilización de verbos en infinitivos, gerundios o formas no personales del verbo.

Menos inclusivo	Más inclusivo
El candidato deberá presentar documentos válidos para la evaluación.	Es necesario presentar documentos válidos para la evaluación.
El evaluador debe revisar las evidencias durante el proceso de evaluación.	Se deben revisar las evidencias durante el proceso de evaluación.
Los ciudadanos pueden enviar sus consultas por correo.	Es posible enviar las consultas ciudadanas por correo.

### e. Utilización de dos géneros gramaticales.

El género gramatical es una característica de los sustantivos, artículos y adjetivos, que permiten indicar si es masculino, femenino o neutro.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los estudiantes	Los y las estudiantes
Los trabajadores	Los trabajadores y trabajadoras
Los asistentes	Los y las asistentes

**f. Utilización de pronombres y determinantes sin género**

<b>Menos inclusivo</b>	<b>Más inclusivo</b>
El informe es reportado al Jefe de turno	El informe es reportado a la jefatura de turno
Los que conformaron el Organismo Sectorial- OSCL	Quienes conformaron el Organismo Sectorial- OSCL
Aquellos que validaron los perfiles ocupacionales	Quienes validaron los perfiles ocupacionales

**g. Utilización de sustantivos colectivos**

**Los sustantivos colectivos aluden a un conjunto o agrupación de individuos, animales u objetos.**

<b>Menos inclusivo</b>	<b>Más inclusivo</b>
Los directores envían sus propuestas	La dirección envía sus propuestas
Los jefes planifican las metas del año	Las jefaturas planifican las metas del año
El desempeño de los trabajadores es monitoreado	El desempeño del personal es monitoreado

### h. Evitar utilización del término “hombre” con valor genérico y sustituirlo por sustantivos colectivos.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los estudios sobre el hombre	Los estudios sobre el ser humano
La evolución del hombre	La evolución de la especie humana
La creación del hombre	La creación de la humanidad

### i. Para los documentos oficiales: Discursos, Comunicaciones, Reglamentos y otros.

Menos inclusivo	Más inclusivo
El Secretario Ejecutivo será nombrado por...	La persona a cargo de la Secretaría Ejecutiva será nombrada por...
Los supervisores son los encargados de...	El área de Supervisión está a cargo de...
Los encargados de recursos humanos...	El área de recursos humanos...

**Evitar la utilización del signo “@” porque no es un signo lingüístico, por lo tanto, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable.**

**El paréntesis “( )” y la barra inclinada “/” se recomiendan sólo en formularios, solicitudes o cualquier texto breve, donde se cuenta con poco espacio, ya que también resultan ilegibles.**

## 5.2 Uso de representaciones gráficas en documentos oficiales

Las representaciones gráficas también constituyen una forma de comunicación, por lo que también contienen mensajes significativos que pueden o no representar algún tipo de sesgo de género, y al igual que el lenguaje, pueden perpetuar o aportar en la modificación de normas y patrones culturales que promuevan sociedades más justas e igualitarias. Para avanzar hacia una comunicación más inclusiva, es importante que las imágenes y herramientas gráficas que se utilicen, representen de manera igualitaria a hombres y mujeres.

A continuación, se comparten una serie de recomendaciones para considerar en cualquier tipo de representación gráfica que se utilice en documentos de difusión institucional:

1. Evitar imágenes que promuevan o refuercen los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, esto incluye el uso de ilustraciones o gráficas en la que aparecen principalmente hombres en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades tradicionalmente femeninas.

2. Las imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos sexos desarrollando todo tipo de actividad.

3. Utilizar imágenes que representen la pluralidad de mujeres y hombres (edad, género, etnia, forma física, por ejemplo).

4. Utilizar diversidad de colores en las imágenes y representaciones gráficas, sin asociar colores específicos según el género (por ejemplo, mujeres en color rosa y hombres en azul).

5. Guardar un equilibrio numérico y de tamaño entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.

6. Evitar imágenes y representaciones gráficas que aludan a la cosificación del cuerpo y sexismo hacia hombres y mujeres.

## VI. Referencias

1. Comunidad Mujer (2018). *Informe Género, Educación y Trabajo -GET. Avances, contrastes y retos de tres generaciones*. Chile.
2. Comunidad Mujer (2019). *IPG Chile, un acelerador para el cierre de las brechas económicas de género*. Boletín#45 de febrero 2019.
3. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género*. Santiago de Chile.
4. Instituto Nacional de Estadística INE (2018). *Encuesta Nacional de Empleo*.
5. Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile.
6. *Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Observatorio Social (2017) Resultados Encuesta CASEN 2017*.
7. Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. *Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo*. Santiago de Chile.
8. Organización Internacional del Trabajo (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*.
9. Organización Internacional del Trabajo (2019). *Mujeres en el mundo del trabajo*.
10. *Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*.
11. Superintendencia de seguridad social. *Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO*. Santiago de Chile.