

PRESENTACIÓN

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) pone a disposición de todas las personas esta guía de lenguaje inclusivo y no sexista con el fin de contribuir y promocionar, a través de su uso, la comunicación inclusiva en este y otros servicios públicos.

La modernización institucional no sólo implica el uso y adecuación a nuevas tecnologías, sino que además, supone la incorporación de nuevas perspectivas y enfoques - como el lenguaje inclusivo- en la gestión institucional, de manera que los cambios sociales se reflejen también en los espacios laborales de la Superintendencia de Seguridad Social. Por ello, uno de los propósitos de esta guía es suscitar cambios en nuestra cultura organizacional, en especial en aquellas actitudes sexistas que -conscientemente o no-, emergen en el uso del lenguaje. Junto a esto, queremos dar herramientas necesarias para el uso de imágenes, ya que las gráficas son un instrumento valioso para comunicar y es necesario representar tanto a hombres como mujeres en igualdad, libres de estereotipos y de cualquier forma de discriminación.

Todo lo anterior, cobra especial relevancia dado que desde los distintos organismos públicos tenemos que responder al llamado del Estado de promover la igualdad y la inclusión, siendo el lenguaje una herramienta fundamental. Tenemos hoy en día la oportunidad y la responsabilidad de convertir al lenguaje escrito, oral y gráfico en un instrumento valioso visibilizar a mujeres y hombres en igualdad de derechos y oportunidades.

Este esfuerzo constituye una valiosa herramienta para promover la igualdad de género en el nivel simbólico del lenguaje y es parte del plan de acción de trabajo del Comité de Equidad de Género (CEG) de nuestra institución.



INTRODUCCIÓN

La importancia del lenguaje es algo indiscutible ya que a través de su utilización interpretamos, reproducimos, creamos y transformamos la realidad. De ahí su importancia vital.

El lenguaje inclusivo no es solo para hablar de la diferenciación entre hombres y mujeres, sino que abarca otros grupos sociales de diferentes características o condiciones: étnicas, sexuales, socioeconómicas, con necesidades especiales, edades, dialectos, entre otros; que en general, son grupos sociales invisibilizados comúnmente.

Cuando hablamos de un lenguaje inclusivo y no sexista, no hablamos solamente de simetría entre mujeres y hombres a nivel lingüístico, sino que lo que se pretende es ganar precisión sin excluir a ninguno de los sexos con el fin de que el repertorio de significados transmitidos haga una representación más igualitaria de la realidad.

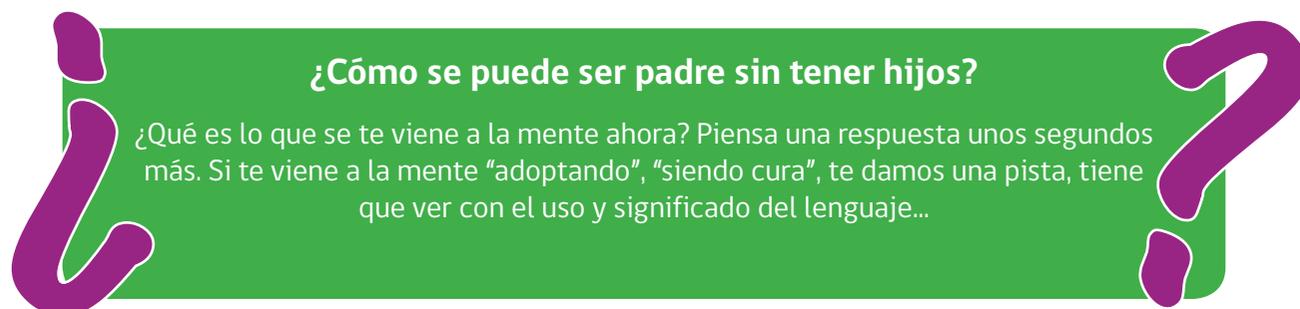
Pensamos con palabras y nuestra forma de expresarnos construye realidad. En ocasiones el uso del lenguaje inclusivo es **ridiculizado** por personas que intentan desprestigiar los usos, argumentando que atenta contra la economía del lenguaje, por ejemplo:

“Los trabajadores y trabajadoras santiaguinos y santiaguinas de la empresa CSA Ltda., están convocados y convocadas a una reunión para ser informados e informadas sobre las mejoras laborales para ellos y ellas por las y los representantes de sus sindicatos”

Como se puede leer, es evidente que no es sostenible ni recomendable aplicar tal redundancia. La propuesta de redacción sería el siguiente:

“el personal de la empresa CSA Ltda. de Santiago fue convocado a una reunión informativa sobre las condiciones laborales por sus sindicatos.”

A continuación se presenta una guía sencilla y práctica para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, y la invitación es a usar el lenguaje inclusivo en los textos institucionales o cualquier documento que se elabora en el servicio, pero antes de continuar, **una adivinanza**:



Uso de lenguaje no sexista

El lenguaje, como producto social e histórico, condiciona nuestra percepción de la realidad y determina lo que entendemos del mundo que nos rodea. El lenguaje como herramienta fundamental para vivir en sociedad ha sido y es utilizado para establecer un orden social, basado en las diferencias entre los sexos. Por ello, es un mecanismo muy poderoso y puede contribuir a hacer visibles o invisibles a las mujeres y lo femenino y puede perpetuar formas de dominación.

Afortunadamente el lenguaje no es invariable sino que sufre cambios y evoluciona. Al ser susceptible a modificaciones puede generar cambios importantes a nivel social. Como es bien sabido, lo que no se nombra, no se ve. Ejemplo de aquello es, que problemas tan graves como el acoso sexual o el acoso escolar o bullying, existían desde siempre pero hasta que no fueron nombrados como tales, no tomaron relevancia social como problemas.

Cuando se comprende la importancia del lenguaje, este se entiende como herramienta de cambio y como instrumento para erradicar la desigualdad e invisibilización de las mujeres. El lenguaje no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferentemente un vocabulario neutro, o en su defecto, hace evidente lo masculino y lo femenino, evitando las generalizaciones del masculino que se aplican a diversas situaciones o actividades donde participan hombres y mujeres.

Nuestro sistema lingüístico posee una amplia gama de posibilidades para evitar la discriminación a través de uso de términos y conceptos neutros que incorporen a las mujeres y a los hombres. Esta guía ofrece algunas estrategias y recursos que ya posee nuestra lengua y que no transgreden la gramática ni la economía del lenguaje, por lo tanto, la invitación es a utilizar el lenguaje incluyente en los documentos que se elaboren en este servicio.



Alternativas para la redacción inclusiva y no sexista: uso de pronombres y determinantes sin género.

Usar sustantivos colectivos:

funcionariado, familia, profesorado, alumnado, población, voluntariado.

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

Sí usar

Se recomienda que las personas que trabajan duerman 7 horas

El voluntariado debe cumplir las siguientes normas

Se recomienda al funcionariado apagar su PC

Cuando 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

Sí usar

La administración participará en la reunión

La dirección y la presidencia asistieron al evento

Les damos la bienvenida

El equipo de coordinación

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

Sí usar

Se decidirá judicialmente

Se recomienda el uso adecuado del formulario

Envíe la solicitud a

Se recomienda a todas las personas que presenten licencias

Asóciate



Usar los infinitivos, gerundios o utilizando las formas no personales del verbo.

No usar

- El usuario tendrá en cuenta
- Cuando el lector lea esta circular
- Si el fiscalizador observa alguna falta

Sí usar

- Es necesario tener en cuenta
- Al leer esta circular
- Observando alguna falta



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.

- Personas expertas en discapacidad
- Personas con contrato laboral
- Personas afiliadas a las cajas de compensación
- Personas con licencias médicas rechazadas
- El personal médico
- El personal contratado administrativo
- El personal fiscalizador
- El 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 a hombres y mujeres. En el segundo caso, genera frecuentes ambigüedades y oculta a las mujeres.

Usar la palabra “hombre” solo cuando atañe al 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

Sí usar

- 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



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

Sí usar

Para continuar con el trámite

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, etc.)

No usar

El titular de la cuenta

Podrán postular al cargo los profesionales con experiencia

Fui a la reunión con unos colegas

Sí usar

Titular de la cuenta

Podrán postular al cargo profesionales con experiencia

Fui a la reunión con colegas



Uso de pronombre y determinantes sin género

No usar

El que suscribe el oficio

Aquellos que vinieron a las reuniones

Los que no cumplan requisitos

Los postulantes deberán dirigirse

Sí usar

Quien suscribe

Quienes vinieron a las reuniones

Quienes no cumplan requisitos

Cada postulante deberá dirigirse a



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

Para masculino

Terminados en O

Cajero, técnico, administrativo

Terminados en OR

Vendedor, asesor, limpiador

Terminados en ERO

Banquero, portero, cartero

Terminados en ARIO

Empresario, funcionario

Para femenino

Terminados en A

Cajera, técnica, administrativa

Terminados en ORA

Vendedora, limpiadora, asesora

Terminados en ERO

Banquera, portera, cartera

Terminados en ARIA

Empresaria, funcionaria



Otros nombres profesionales se ha feminizado el término masculino y en otros, existe una única forma para referirse a ambos sexos.

Para masculino

Terminados en ENTE

Asistente, dependiente

Para femenino

Terminados en ENTA

Asistenta, dependienta

Terminados en ANTE (son invariables para los dos sexos)

El cantante, el viajante

La cantante, la viajante

Terminados en ISTA (son invariables para los dos sexos)

El dentista, el periodista

La dentista, la periodista

Terminados en L (la Real Academia recoge las formas femeninas y masculinas)

El edil, el fiscal, el albañil

La edil, la fiscal, la albañil

Evitar

El uso de la @ ya que este no es un signo lingüístico y rompe con las reglas gramaticales del idioma, además no se puede pronunciar.

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 utilizan, deben estar presentes en todo el documento.

Otros ejemplos de uso inclusivo del lenguaje.

No usar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Sus 34 integrantes son destacados intérpretes..."

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

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

"... con la participación de expertos regionales"

Sí usar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EL USO DE IMÁGENES

El lenguaje gráfico es utilizado en toda la administración pública y es un recurso tecnológico que permite transmitir un mensaje sin la necesidad de que medien las palabras. Al igual que lenguaje escrito o verbal, el objetivo de las imágenes gráficas es informar, sensibilizar y/o promocionar las iniciativas o acciones que se desarrollan.

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 un equilibrio resguardando el uso del lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual del mismo modo inclusivo.

Renunciar a los estereotipos en las imágenes

- Es necesario representar la diversidad de profesiones y roles en la sociedad, representar la diversidad cultural, considerando que mujeres y hombres comparten en la sociedad multiplicidad de experiencias de vida, todas válidas y merecedoras de respeto.
- Considerar la diversidad de roles y profesiones de hombres y mujeres. Incorporar a mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo, por lo tanto, las representaciones gráficas deben reflejar la diversidad de identidades, roles, profesionales y estilos de vida. Diversidad de las familias.
- Personas con discapacidad, diversidad étnica y adultas mayores. Dentro de las imágenes sociales se debe considerar la representación de las personas con discapacidad o personas adultas mayores en equidad numérica de género y en la toda la dimensión de su diversidad. Para renunciar a los estereotipos, se debe presentar gráficamente a las personas con discapacidad y adultas mayores como individuos activos y plenos.
- Uso no estereotipado de los colores. No hay nada en los colores mismos 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.

ALGUNAS ORIENTACIONES CONCEPTUALES

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

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

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

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

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 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

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 de

hombres o de mujeres. 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

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

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

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

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

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

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

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.

REFERENCIAS

Manual de lenguaje inclusivo no sexista Comuniquemos para la igualdad: orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Unidad de equidad de género. Ministerio de Educación. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Guía del uso del lenguaje inclusivo en género en el marco del habla culta costarricense. Instituto de estudios de la Mujer. 2015. file:///C:/Users/dferrada/Downloads/RCIEM170.pdf

Guía de lenguaje inclusivo de género. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. 2016 <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Mujeres en el trabajo: dónde estamos y dónde queremos estar. Organización Internacional del Trabajo, OIT. <https://www.oitcinterfor.org/hechos-noticias/d%C3%ADa-internacional-mujer-2014-mujeres-trabajo-d%C3%B3nde-estamos-d%C3%B3nde-queremos-estar>

Manual Metodológico: Igualdad de género. Unesco. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

La respuesta es...

teniendo hijas.

