

**Guía para el
lenguaje inclusivo y
no sexista en las
comunicaciones de
los espacios
laborales.**



Objetivo:

Entregar algunas distinciones y herramientas para las comunicaciones escritas y verbales en Arcos Dorados que contribuyan a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que perpetúan las desigualdades.

Se abordan los siguientes temas:

- ¿Se puede modificar el lenguaje?
- Discriminación de género a través del uso del lenguaje
- Comunicación con perspectiva de género
- ¿Cómo lograr un lenguaje inclusivo?
- Ejemplos de lenguaje inclusivo
- Lenguaje visual: Tratamiento de imágenes
- ¿Qué es el lenguaje inclusivo y no sexista?
- La corresponsabilidad en el cuidado, los tipos de familia, la diversidad de las personas.
- Uso de símbolos



¿Se puede modificar el lenguaje?

El lenguaje, además de conformar nuestra manera de ver y comprender el mundo, es el vehículo a través del que interpretamos la realidad y la consensuamos con otros/as. Pero el lenguaje también nos indica cual es el mundo que debemos ver y en el que debemos vivir; y eso está en constante cambio.

Este lenguaje nos ayuda a interactuar y a relacionarnos con otras personas que se da en sociedad, no es ajeno a la sociedad que lo produce, regula y transmite y, por tanto, está influenciado por las características que la conforman y que PODEMOS cambiar en pos de darle sentido a lo que vemos, hacemos y queremos.



Discriminación de género a través del uso del lenguaje (hablado, escrito, imágenes):

El uso del masculino como genérico en las lenguas de origen latino es un aspecto conocido y reconocido, lo que abarca a centenares de millones de hablantes en el mundo. En este caso, los sustantivos, artículos y adjetivos en masculino subordinan el femenino y se puede apreciar de distintas formas:

1. Invisibilización de las mujeres: no se nombran aún estando presentes.
2. Exclusión: no se incluye en el lenguaje abierta y deliberadamente.
3. Subordinación: aparecen en posición de objeto pasivo, objeto del habla.
4. Desvalorización: se las menciona como inferiores o como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación.



Discriminación de género a través del uso del lenguaje

Invisibilización de género y exclusión:

Un ejemplo claro de invisibilización se produciría cuando en un grupo formado por diez personas entre las que hay nueve mujeres y solo un hombre nos referiríamos al grupo colectivamente como “los trabajadores”. En estos casos, el masculino genérico no permite ver a las personas de sexo femenino que están formando la referencia a la realidad que corresponde al signo lingüístico de que se trata.

Subordinación:

Se aprecia claramente cuando aparece el nombre de una mujer y de un hombre juntos, por ejemplo, en las tarjetas de visita, en las cuentas bancarias, en las escrituras de propiedad etc., y donde siempre van los hombres antes que las mujeres.

Desvalorización:

Se da cuando lo que realizan las mujeres no tiene el mismo valor que lo que realizan los hombres. Por ejemplo, en la sección de deportes de un periódico se utiliza un lenguaje más épico para el deporte masculino que para el femenino, la adjetivación no es la misma, ni el lugar más o menos destacado en el que aparecen las noticias. Todos estos son elementos que forman parte de la lengua y que contribuyen a conformar los mensajes de una manera determinada dando más o menos importancia a unos u otros temas.



Conceptos:

Lenguaje androcentrista:

Es el lenguaje donde lo masculino se usa en sentido genérico. El hombre es el centro y medida de las cosas y, por lo tanto, la descripción de la realidad es un reflejo de esta visión. El hombre o lo masculino es la regla, lo normal, el patrón de medida, ocultando o invisibilizando a la mujer o lo femenino.

Ejemplo: “La evolución del hombre”, “Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos”.

Lenguaje sexista:

Lenguaje cuyas expresiones denigran a personas de ambos sexos respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad. En particular, la representación de lo femenino es sesgada, parcial o discriminada, asignando valores, capacidades y roles disminuidas en relación con lo masculino. Se asocia frecuentemente al machismo, la misoginia o a un desprecio real o aparente de los valores femeninos.

Ejemplos: “Ese no es trabajo, es labor de mujeres”; “No llores como mujer lo que no has sabido defender como hombre”.



Comunicación con perspectiva de género

Implica incluir en el lenguaje hablado y escrito y en las imágenes comunicacionales, un trato igualitario y respetuoso de la dignidad de mujeres y hombres, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles para ello.

¿Por qué usar un lenguaje inclusivo?

La importancia fundamental del lenguaje inclusivo radica en la expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente un vocabulario neutro, o bien, hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones masculinas para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. De igual forma, elimina aquellas expresiones y palabras que denigran a las personas o que promuevan la reproducción de estereotipos de género.



¿Qué es el lenguaje inclusivo y no sexista?

La opción por un lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene un objetivo social como es democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros femenino y masculino, contribuyendo de esta manera a construir desde el lenguaje una sociedad más igualitaria y transparente desde el punto de vista del género lingüístico.

A través del lenguaje se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando y comprendiendo la realidad en que vivimos, reflejando lo que la sociedad es en cada momento y creando nuevas formas de expresión, según sea la sociedad en la que los hablantes vivan.

Es por ello que el lenguaje inclusivo y no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres y erradicando así expresiones discriminatorias que manifiesten una desvalorización de un sexo sobre otro.



¿Cómo lograr un lenguaje inclusivo?

1. Considerar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes mensajes emitidos por la empresa, cualquiera sea su destinatario.
2. Propiciar la emisión de mensajes que no afecten la dignidad de mujeres y hombres, favoreciendo comunicaciones no discriminatorias.
3. Utilizar un lenguaje inclusivo en aquellas actividades propias de la organización (seminarios, talleres, discursos, presentaciones u otros) y en las relaciones cotidianas.
4. Utilizar un lenguaje no sexista en los documentos elaborados, tanto de carácter interno como externo.
5. No utilizar imágenes en comunicaciones y publicidad (interna y externa) que puedan transmitir estereotipos sexistas.

Para que comencemos a utilizar un lenguaje no discriminatorio, presentamos a continuación algunas herramientas sencillas de implementar y que solo requiere **“tener la voluntad”** de hacerlo.



Ejemplos de lenguaje inclusivo

Uso sexista: Todos se verán afectados por esta medida.

Uso inclusivo: Todas las personas se verán afectadas por esta medida.

Uso sexista: Los interesados en la capacitación deben anotarse el día 15.

Uso inclusivo: Quienes tengan interés en la capacitación deben anotarse el día 15.

Uso sexista: Los niños aprenden a través del juego.

Uso inclusivo: Niñas y niños aprenden a través del juego.

Uso sexista: Se contará con la presencia de los especialistas que sean necesarios.

Uso inclusivo: Si es necesario se contará con la presencia de especialistas.



Para evitar el uso del lenguaje desde el neutro masculino

Se usa	Se debería usar
Los trabajadores de la empresa.	Las personas que trabajan en la empresa; El personal de la empresa. El equipo de trabajo.
Bienvenidos a la nueva plataforma.	Les damos la bienvenida a la nueva plataforma.
Al terminar el documento debe ser firmado por el jefe del área.	Al terminar el documento debe ser firmado por la jefatura del área.
El gerente tiene que definir qué haremos.	La gerencia del área tiene que definir qué haremos.
El líder de hoy debe ser inclusivo.	El liderazgo de hoy debe ser inclusivo.
Participan todos los líderes de la empresa.	Participan todas las personas que ejercen roles de liderazgo en la empresa.
Los clientes de la empresa.	Las personas que compran los servicios de la empresa; Las personas usuarias de los servicios de la empresa.
Los participantes a las capacitaciones.	Las personas que participaron de las capacitaciones.



Uso de pronombres y determinantes sin género:

Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quién, quiénes, cada”.

Se usa	Se debería usar
El que firma.	Quien firma.
Los que vinieron a pedir información.	Quienes vinieron a pedir información.
Los que no cumplan los requisitos.	Quienes no cumplan los requisitos.

Evitar el uso de adverbios con marca de género.

En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.

Se usa	Se debería usar
Participaron pocos colaboradores.	Hubo poca participación.
La mayoría de los trabajadores fue convocado.	Se convocó gran parte del área; de la organización.
Más de la mitad de los trabajadores asistieron a la capacitación.	Más de la mitad de la dotación asistió a la capacitación.



Alternativas para incluir femenino y masculino

Recurrir a genéricos universales, colectivos y a sustantivos abstractos:



EN LUGAR DE...	ES ACONSEJABLE UTILIZAR...
El hombre	El ser humano
Los ciudadanos	La ciudadanía
Niños y jóvenes	Población infantil y juvenil
Los alumnos	Alumnado o estudiantes
Todos	La totalidad
Los que, las que, aquellos	Quienes
El director	La dirección
Los menores de edad	Las personas menores de edad
El director del departamento	La dirección del departamento
El jefe de la unidad	La jefatura de la unidad
El presidente de la comisión	La presidencia de la comisión
El solicitante	La persona solicitante
Los interesados	Las personas interesadas
Los discapacitados	Las personas discapacitadas
Los administrativos	El personal administrativo
Ser chileno	Tener nacionalidad chilena



Alternativas para incluir femenino y masculino

Es posible usar palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual.

Por ejemplo:

Se usa	Podemos usar
Las mujeres y los hombres jóvenes.	Las personas jóvenes.
Los trabajadores y las trabajadoras.	Las personas que trabajan en la empresa; la comunidad...
Las mujeres y los hombres participantes.	Las personas participantes.
Los jefes y las jefas.	Las jefaturas; Las personas que tienen roles de jefatura.
Las expertas y los expertos.	Las personas expertas; El equipo experto.
Buenos días a todos y todas.	Buenos días. Buenos días equipo.
La medida de conciliación aplica a todos los trabajadores y trabajadoras de la dirección de personas.	La medida de conciliación aplica a toda la dirección de personas.



Visibilizar a hombres y mujeres en todos los cargos:

Se suele aducir desde la tradición institucional e incluso desde la percepción de hombres y mujeres que la profesión es abogado o juez, por ejemplo, aunque lo ejerza una mujer. Se debe considerar que el lenguaje se aprende y se comprende así desde la niñez y se asume como tal. Son las llamadas parcialidades implícitas, un mecanismo neurolingüístico que de manera no consciente invisibiliza a la mujer. El lenguaje requiere esta racionalidad y desde el uso se hace costumbre rápidamente. Lo mismo ocurre con el mandato de uso de presidente (aunque sea mujer), pero no así de sirvienta.

Se usa	Podemos usar
El premio al “mejor trabajador del año” se lo ha ganado María...	El premio “a la mejor trabajadora del año” lo ganó María...
La investigación será realizada por el Jefe del Área de Relaciones Laborales.	La investigación será realizada por la jefatura del Área de Relaciones Laborales.
Terminado el proceso de cobro, el documento deberá ser visado por el Gerente del Área de Compensaciones.	Terminado el proceso de cobro, el documento deberá ser visado por la gerencia del Área de Compensaciones.
La Sra. Ester ..., Gerente de Personas.	La Sra. Ester..., Gerenta de Personas
Los auditores.	El equipo de auditoría.
El abogado a cargo del proceso es Cecilia...	La abogada a cargo del proceso es Cecilia...



Lenguaje visual: Tratamiento de imágenes

- Incorporar equitativamente (en tamaño, número y jerarquía) figuras femeninas y masculinas dentro de la presentación o el documento.
- Usar fotografías e ilustraciones que presenten a mujeres y hombres en una gran diversidad de papeles, evitando las representaciones tradicionales.
- Presentar a mujeres y hombres sin atribuirles una supuesta personalidad asociada al concepto tradicional de feminidad y masculinidad. Mujeres y hombres en situaciones no convencionales: hombres en roles de crianza de los hijos, hombres en labores de preparación de carnadas, mujeres en actividades de buceo, mujeres en labores de fiscalización, entre otras.
- Los rasgos atribuidos, deberían asociarse como aspectos deseables en muchos casos a la personalidad femenina.
Mujeres: emprendedoras, asertivas, dignas de confianza, productoras.
- Romper con la dicotomía pasividad-actividad usando imágenes de mujeres y hombres en faenas de pesca, en representación gremial, en el ejercicio de sus derechos, en el ejercicio de la función pública, en posturas activas, no de forma pasiva (brazos cruzados, manos en los bolsillos, etc.), en los actos públicos, conferencias, etc.
- Las fotografías e imágenes que se utilicen deben cautelar la dignidad de las personas.
- Las imágenes deben propender a la pluralidad en todos los sentidos.



Lenguaje visual: Tratamiento de imágenes

En definitiva:

- Evitar la ausencia y, por tanto, la invisibilidad de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados. Por lo tanto, procurar representar a las mujeres fuera de los espacios domésticos y ubicarlas en espacios de trabajo y esparcimiento e incorporar a los hombres a los espacios privados.
- Reproducir situaciones de trabajo en las que visualice mujeres dirigiendo personal de ambos sexos y/o en puestos de responsabilidad y prestigio.
- Evitar estereotipos como mujeres en profesiones femeninas (limpiadora, peluquera, ama de casa) y garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en ilustraciones y fotografías.
- Evitar el uso de íconos de connotación masculina y potenciar el uso de íconos que visibilicen ambos géneros, o bien con sentido neutro simbólico.



La corresponsabilidad en el cuidado, los tipos de familia, la diversidad de las personas.

Tener presente también la entrega de mensajes que promuevan la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado y en el trabajo doméstico.



Uso de símbolos

Barra (/), Guion (-), Paréntesis (a) y arroba (@)

Son excelentes opciones que puedes utilizar en diversas comunicaciones, aquí algunas sugerencias:

- Tanto la Barra (/), como el Guion (-) y el paréntesis (a) son aconsejables en formularios, contratos, documentos administrativos e impresos en general.
- La arroba (@) es una buena opción para correos electrónicos y textos más informales.
- En todos los casos los símbolos deben tratar de evitarse cuando la comunicación vaya a ser leída en público ya que dificulta la lectura.

NOTA: Esta guía fue elaborada con el asesoramiento y en base a la información entregada por la Consultora Ars Global.



Gracias.

