

Guía de lenguaje inclusivo en los procesos de capacitación, certificación e intermediación que implementa Sence



Área de
Género



sence



Como servicio nos complace presentarles esta guía de lenguaje inclusivo, que esperamos sea una invaluable contribución para fomentar entornos más inclusivos y respetuosos. La construcción de una sociedad más justa la realizamos entre todas y todos por tanto, debemos ser capaces de respetar e integrar las identidades de cada persona que participa en ella, construyendo un entorno laboral más inclusivo, conciliador, igualitario y tolerante.

Cambiar nuestras prácticas no es fácil, más aún cuando se trata de estructuras y paradigmas que han definido la forma en que miramos el mundo, pero como ya se ha dicho muchas veces, el lenguaje construye realidades y eso es lo que esperamos a la hora de publicar este documento, siendo esta nuestra contribución para construir un camino más amable y respetuoso para las mujeres, los hombres y las diversidades sexo genéricas.

Como Servicio aspiramos que esta guía sea el inicio de un camino por el cual continuar.

Romanina Morales Baltra
Directora nacional de Sence

I. Presentación

Esta guía y glosario tiene por objetivo entregar orientaciones y herramientas para facilitar la incorporación del lenguaje inclusivo en la comunicación verbal o escrita originada desde el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. De esta forma, se busca contribuir a la eliminación de estereotipos, sesgos de género, empleo de lenguaje sexista u otras formas en la que se promueva la discriminación, desigualdad y sean excluyentes a grupos específicos de nuestra población.

Este ha sido un intenso trabajo de la subunidad de transversalización de género, centrado en la revisión del vasto material bibliográfico disponible y elaborado por distintas organizaciones y servicios, tanto nacional como internacional, que promueven la igualdad de género y la inclusión. A través del pertinente ajuste de toda esta información esperamos sumar un valor agregado desde la pertinencia de los ejemplos para que cada concepto y/o palabra expuesta, que les haga sentido y puedan incorporarlo a su trabajo cotidiano.

Al disponer de esta guía, se busca fomentar que las personas funcionarias de la institución en sus distintos estamentos; a nivel nacional y regional, cuenten con herramientas

para integrar el uso de un lenguaje más equitativo en la elaboración de instructivos, manuales, informes, noticias, discursos oficiales y otros textos, en las que el lenguaje, las gráficas y las ilustraciones, no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos, sexistas o machistas.

Este documento sugiere alternativas para que el contenido de lo que se desea comunicar, sea respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que ayuden a visibilizar a mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas, sin tener que repetir palabras y expresiones, y con ello cansar a quienes, leen o escuchan, aportando de manera concreta a un mejor uso del lenguaje, sin excluir a ninguna persona.

Como Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, estamos comprometidos en la construcción de una sociedad respetuosa, que propenda un avance cultural y sociales, esto es imprescindible para contrarrestar los prejuicios y estereotipos naturalizados a través del lenguaje jugando un rol esencial, para sensibilizar y dar visibilidad a cuestiones de gran relevancia, además de influir en la vida cotidiana de todas las personas de toda edad y condición.





II. Qué entenderemos por lenguaje inclusivo

El lenguaje es una función superior que desarrolla los procesos de simbolización relativos a la codificación y decodificación (Neuronup, 2023), si bien no existe un único lenguaje, existen muchas formas de lenguaje como usos y necesidades, dependiendo del lenguaje técnico y específico de cada área de actividad; administrativo, científico, literario, informático, etc., hasta el más común que utilizamos cotidianamente. En cualquiera de estos casos, su función no varía, se trata de transmitir un mensaje a la o las persona(s) receptora(s) en las condiciones óptimas para su completo entendimiento. Para lograr este objetivo, el lenguaje común debe ser claro, sencillo y conciso y hacer uso apropiado de cada palabra.

Sabemos que el lenguaje tiene un rol determinante en la sociabilización de las personas, con las palabras expresamos lo que sentimos o pensamos, nuestras ideas, conocimientos, valores o creencias. Es con el lenguaje que se establece una estrecha relación con el pensamiento, interpretando la realidad en la que vivimos, creando nuevas formas de expresión y reflejando lo que la sociedad es en cada instante. El lenguaje es dinámico e integra día a día nuevas palabras a nuestro vocabulario, las que luego usamos con naturalidad, un ejemplo de ello es el ámbito de la tecnología y el uso cotidiano que hoy hacemos de las palabras WhatsApp, hashtag, link etc. Decimos entonces que el lenguaje se va acomodando a nuestras necesidades, y según ello lo vamos utilizando y ajustando según contexto (Ortega & Laita, 2019).

Hablar de lenguaje inclusivo implica tener la conciencia y voluntad de representar a todas las personas por igual, y de esta forma establecer una comunicación que contribuya a caracterizar una sociedad amplia y diversa. Se refiere a todas las expresiones ya sean verbales o escritas que buscan referirse a las personas usando términos neutrales al género, evitando generalizaciones en masculino para situaciones o actividades que incluyen a hombres y a mujeres. La opción por utilizar un lenguaje inclusivo de género tiene como propósito democratizar y dar visibilidad a tanto a las mujeres como a los hombres que la componen, dando paso así a describir una sociedad más equilibrada e igualitaria desde el punto de vista de género lingüístico.

Desde la función pública, el Estado cobra vida a partir de las personas que lo integran, personas que son parte de una cultura y reflejan su orden cultural y social, y desde ahí reproducen igualmente sus valores, símbolos, privilegios y desigualdades. En el caso de nuestro servicio, las personas que acceden a los beneficios que se entregan, lo hacen también desde esa diversidad cultural y social. Pensar en comunicar nuestras acciones desde la neutralidad, es desconocer o bien no considerar la diversidad en su más amplia forma, no atender por lo demás a las diferencias territoriales étnicas, educacionales, etarias, de género etc. Cuando se mantiene esta visión de neutralidad sin considerar las variables de género, es posible decir que existe una "ceguera de género" o gender-blindness, en relación con la población mandatada a atender. (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2022)

Debemos considerar además que el lenguaje inclusivo no se limita a personas que se consideran parte del binario de hombre y mujer. Para ciertas personas parte de la comunidad LGBTIQA+ como personas transgénero, quienes no se identifican con sexo asignado al nacer, o personas con identidades no binarias que no desean identificarse ni como hombre ni como mujer, el lenguaje es clave para su autoidentificación y su inclusión en la sociedad. Las personas pueden decidir expresar su identidad por medio del género gramatical femenino o masculino, mientras que otras no se sienten cómodas con estas construcciones y pueden escoger otras maneras más neutras de expresarse, y ambas son aceptadas.

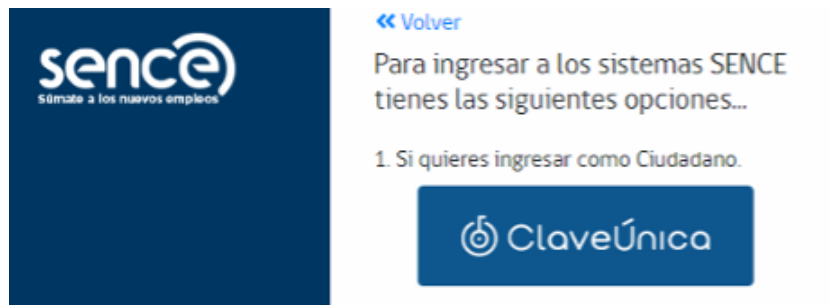
III. Usos sexistas en el lenguaje

El lenguaje tradicional tiene una inercia de la que muchas veces no somos conscientes, por lo que no consideramos su significado e implicancias desde esta nueva perspectiva. Básicamente el uso de un lenguaje sexista se divide en dos: androcentrismo (posición central del varón/hombre/masculino), y sexismo (distinción de las personas según sexo). En base a la guía práctica para el uso del lenguaje inclusivo en las sociedades públicas de Navarra (2019) presentamos las estructuras más comunes, con el fin que nos permita identificar, revisar y sustituir por otros modelos inclusivos.

1. Falsos genéricos: El idioma español establece que el género masculino se utilice como genérico (forma inclusiva de ambos sexos) mientras que el femenino se limita a ser la forma exclusiva para referirse a mujeres y niñas. Esta dicotomía provoca en muchas ocasiones problemas en la interpretación del discurso, da lugar a ambigüedades y falsas concepciones por el uso de un genérico que no lo es.

El ejemplo más frecuente es el uso de “el hombre” o “los hombres” para referirse a todas las personas y es muy común en el lenguaje administrativo y técnico. En el caso de nuestro servicio, lo podemos ver en la documentación impresa o comunicacional como: “el beneficiario o los beneficiarios”, “el usuario o los usuarios”, “el participante o los participantes”, etc., por solo citar algunos ejemplos, para referirse tanto a hombres como mujeres.

Ejemplo:



2. Duales aparentes: Son aquellos pares de palabras cuyo significado cambia dependiendo del sexo al que designan. En la forma gramatical masculina asumen una connotación positiva o neutra, pero en su forma gramatical femenina, indican menor categoría profesional como: secretario/secretaria o en el lenguaje coloquial algo denigrante como: zorro/zorra.

3. Asimetrías: Hay conceptos que sólo se entienden por oposición y la asimetría es uno de ellos. Los diccionarios definen este término como la “carencia de simetría o lo contrario a ella” (Ortega & Laita, 2019) y la simetría es la “correspondencia exacta en tamaño, forma y posición de las partes de un todo” (Ortega & Laita, 2019), lo que aplicado al tema que nos ocupa, implica la correspondencia entre los dos géneros en nuestros usos lingüísticos.

Partiendo de esta premisa, podemos encontrarnos con diferentes tipos de asimetría:

Asimetría en el tratamiento: Se refiere a las diferentes formas de referirse a las mujeres, cuando se las menciona en una jerarquía inferior a la de un hombre. Conducen a una designación por dependencia e incluso a invisibilidad. Por ejemplo “Agradecemos la presencia del Señor Pedro XX y su mujer o su señora”.





También en el lenguaje técnico-administrativo y político puede darse esta asimetría, refiriéndose a los hombres por su nombre completo y a las mujeres sólo por su apellido y anteponiendo un artículo. Un ejemplo “Donald Trump y la Merkel”.

Respecto a la invisibilidad de las mujeres en los impresos institucionales, podemos encontrar una fórmula más bien generalizada de tratamiento en masculino, cuando se solicita a las personas usuarias completar su nombre:

Nombre del postulante: _____ o,

Nombre del participante: _____

Asimetrías en la denominación: Se da cuando a las mujeres se les menciona haciendo referencia a una hipotética relación de dependencia con el hombre, ejemplo “En el avión viajaban dos franceses y sus mujeres”.

Asimetrías en la aposición: Las que tienen como núcleo el término ‘mujer’ para complementar su especificidad profesional: «mujer policía» o «mujeres mecánicas» Algo que, obviamente resulta redundante y que no ocurre cuando se habla de hombres desarrollando esa misma labor, decimos “policía y no «hombre policía» o mecánico y no «hombres mecánicos».

IV. Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

Cómo hemos mencionado anteriormente, el uso del lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene objetivos sociales, tales como, democratizar el lenguaje y dar visibilidad social a los géneros, logrando así una sociedad más igualitaria y equitativa desde el punto de vista de la comunicación.

Por suerte el sistema lingüístico español ofrece posibilidades para no caer en discriminaciones de índole sexual en su uso. Además, nos ofrece variados recursos que nos permiten ir más allá del desdoblamiento de género, como única solución a utilizar cuando queremos hablar de hombres y mujeres, ejemplo “las y los” o “trabajadores y trabajadoras”.

En este sentido, es importante remarcar que el uso de las normas gramaticales que tiene nuestro idioma es perfectamente compatible con el uso no sexista de este. Planteamos aquí algunas técnicas y estrategias, que nos ayudarán a evitar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, en el lenguaje que estamos utilizando, tanto en forma oral como escrita.

Sustantivos genéricos y colectivos

Se refiere a la elección de palabras que no están específicamente ligadas a un género. Los **sustantivos genéricos** se refieren a ambos géneros, al margen de su sexo, como por ejemplo las palabras; persona, víctima, cónyuge, personaje, criatura, Por otro lado, tenemos los **sustantivos colectivos**, ellos nos permiten designar a un conjunto de personas que comparten una misma entidad, sin hacer referencias a hombres o a mujeres, por ejemplo las palabras; ciudadanía, sociedad, participantes, familia, equipo, población.

De esta forma podremos reemplazar:

los ciudadanos por **“la ciudadanía”**
los empresarios por **“el empresariado”**
los profesores por **“el profesorado”**
los jóvenes por **“la juventud”**
los empleados por **“el personal”**

Perífrasis

La perífrasis o circunloquio, es la expresión de más de una palabra que a menudo puede ser expresada con una sola. En el caso del lenguaje inclusivo de género, nos permite evitar una sola palabra utilizada generalmente masculino pero que hace referencia a hombres y mujeres.

De esta forma podremos reemplazar:

los hombres por **“el ser humano”**
los facilitadores por **“las personas a cargo de la facilitación”**
los profesores por **“el personal docente”**
los funcionarios por **“las personas funcionarias”**
los beneficiarios por **“personas beneficiarias”** o **“población beneficiaria”**
los encargados por **“las personas a cargo”**

Uso del imperativo

El imperativo es el modo verbal que sirve para dar órdenes, ruegos, consejos e incluso deseos de forma directa. Dado su uso, el imperativo se utiliza cuando no podemos dar órdenes directas en primera persona.

De esta forma podremos reemplazar:

El postulante debe enviar su currículum a la dirección indicada
por
“Envíe su currículum a la dirección indicada”

En forma pasiva sería
El beneficiario debe completar el formulario el día 30 de este mes...
por
“El formulario debe completarse el día 30 de este mes”

Uso de determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación

Consiste en la elección de palabras que acompañan al sustantivo, no ligadas al género.





De esta forma podremos reemplazar:

Todos los participantes del curso recibirán la información por escrito
por
“Cada participante del curso recibirá la información por escrito”

Sostuvimos reuniones con unos representantes
por
“Sostuvimos reuniones con representantes”

Desdoblamientos de género

Aunque ya lo hemos citado anteriormente, es necesario señalar que el desdoblamiento de género, se recomienda utilizarlo sólo cuando la oposición de sexos es un factor relevante en el contexto, es decir es necesaria la presencia explícita de ambos géneros.

De esta forma podremos reemplazar:

los trabajadores por **“los trabajadores y trabajadoras”**

los ciudadanos por **“los ciudadanos y ciudadanas”**

Uso del término “hombre” con valor genérico

La humanidad está compuesta por hombres y mujeres, por lo que al referirse a la humanidad en su conjunto con palabras “masculinas” o con el plural “masculino” son claramente excluyentes y no deben utilizarse.

De esta forma podremos reemplazar:

el total de horas-hombre por **“el total de horas-persona”**

los derechos del niño por **“los derechos de la niñez”**

Uso del signo “@”

El signo “@” no es lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable por lo tanto su uso no es recomendable.

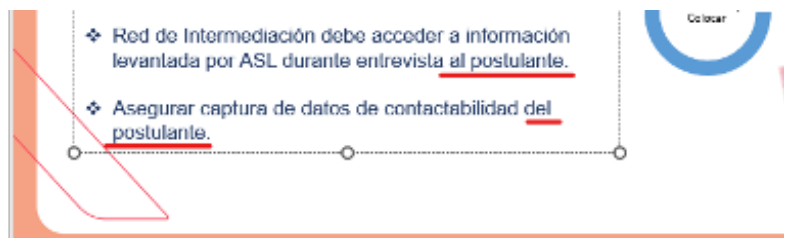
Uso de la barra inclinada “/”

Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras. Sin embargo, no es recomendable, porque en el texto resulta poco legible. Se recomienda utilizar solamente en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

Algunos ejemplos de lo que podemos encontrar hoy:

y la
 del
 nto
 Los
 fue

Durante la transmisión anterior, con las OMIL de la zona, los encargados de las Redes Territoriales 7 Lagos y cuenta de manco, dieron a conocer la labor de las Oficinas Municipales de Información Laboral, y el rol de las Redes Territoriales, además de ahondar en las características que destacan en cada Red, como la inclusión y el trabajo en terreno.





V. Batería de posibles reemplazos

Sustitución del genérico masculino por una idea genérica real	
USOS NO RECOMENDADOS	USOS RECOMENDADOS
El hombre La historia de los trabajadores Los hombres son iguales ante la ley Los derechos del hombre	El ser humano Las personas La historia de las personas trabajadoras. Todas las personas son iguales ante la ley Los derechos humanos Los derechos de las personas

Genérico masculino se sustituye por un sustantivo abstracto no sexuado	
USOS NO RECOMENDADOS	USOS RECOMENDADOS
Trabajadores	Personas trabajadoras Fuerza laboral Personal
Ocupados	Población ocupada Personas ocupadas
Usuarios	Población usuaria Personas usuarias Publico usuario
Beneficiario	Población beneficiaria Publico beneficiario
Informantes o encuestados	Persona informante o persona encuestada Población informante o encuestada
Funcionarios	Personas funcionarias

Genérico masculino se reemplaza por un sustantivo plural formal	
USOS NO RECOMENDADOS	USOS RECOMENDADOS
Jefe; jefe/a; Presidente Directores regionales Los jóvenes; los niños/as Los adolescentes Los inmigrantes Los chilenos Los estudiantes Los ciudadanos	Jefatura Presidencia Direcciones regionales La juventud; la infancia; niñez; niñas o niños. La adolescencia, jóvenes. Población migrante La gente de Chile El estudiantado La ciudadanía

Genérico masculino se sustituye por cambio en la sintaxis con frases impersonales o pasivas que omiten al sujeto

USOS NO RECOMENDADOS	USOS RECOMENDADOS
Los trabajadores que soliciten permiso	Al solicitar permiso
Todos los funcionarios deberán marcar su registro de asistencia	El registro de asistencia es obligatorio sin excepción
Se realizará una jornada de capacitación con los trabajadores de direcciones regionales	Se realizará una jornada de capacitación con direcciones regionales

Genérico masculino se elimina por preposiciones, verbos sustantivados

USOS NO RECOMENDADOS	USOS RECOMENDADOS
Si estás aburrido	Si te aburres
Adecuadamente calificados	Con calificación adecuada

VI. Recomendaciones en representaciones gráficas e ilustraciones

En el habla cotidiana se suele situar a los hombres ante que a las mujeres, lo que puede ser consecuencia de la incorporación más tardía de la mujer al ámbito público. La anteposición del masculino puede reflejar una errónea jerarquización. Aunque si bien la reflexión ha avanzado, en el caso de las imágenes, es común encontrarnos con que estas graficas que acompañan textos de campañas publicitarias o las que se utilizan en presentaciones internas en nuestro servicio, sean mayoritariamente personajes masculinos, invisibilizando así al género femenino.

Se recomienda:

- Evitar el uso de imágenes en las que aparezcan únicamente figuras masculinas como modelo genérico de representación de la población objetivo que convoca SENCE para sus programas y beneficios. Por ejemplo, no reforzar con imágenes oficios y ocupaciones tradicionalmente realizados por hombres y mujeres.





- Establecer la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las imágenes respecto de su frecuencia de aparición, reflejando personas en todo tipo de actividades y sin reforzar estereotipos en ámbitos como; jerarquía familiar, labores domésticas, modelos de liderazgo político y social, actividades recreativas, deportivas, etc.
- Equiparar la distribución del protagonismo gráfico de hombres y mujeres: tamaño de las imágenes y jerarquía de estas en la estructura del material en cuestión (web, presentación, documento, folleto, anuncio, etc.)
- Evitar representaciones y valoración estereotipadas asociadas a la representación de emociones y sentimientos atribuidos a mujeres o a hombres; patrones de comportamiento.
- Reflejar la diversidad de las personas evitando seguir patrones de personas con cuerpos estilizados y jóvenes dejando de lado personas de pueblos originarios, mayores, más robustas, etc.
- Evitar la asignación de colores a un género. En representaciones gráficas se suele asignar colores para diferenciar entre mujeres de hombres, siendo el rosa y rojo para ellas, el azul o verde para los hombres.



Cursos para construcción



Maestros y maestras para la construcción de viviendas de calidad. Cursos gratuitos.

VÉR MÁS

VII. Glosario de género

Brecha de género: medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, reflejando la distancia existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros (Instituto Nacional de Mujeres de México, 2018).

Barreras de género: impedimento administrativo, legal, socio o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio a hombres y mujeres a determinados bienes y servicios (Comité paritario de Género y Diversidad Universidad Austral de Chile).

Crisis de los cuidados: concepto que surge en medio de la pandemia del COVID-19 para aludir a la sobrecarga de trabajo doméstico, de cuidado no remunerado y subvalorado, que realizamos mayoritariamente las mujeres. Si bien se reconoce como un problema de arrastre para los Estados, la crisis sanitaria amplió aún más la desigualdad de género en el ámbito de los cuidados. Responsabilidades en el cuidado que debieran ser de preocupación pública y que requieren respuestas colectivas y corresponsables entre la sociedad, el sector privado y público para evitar la persistencia de los "hombres cero": con cero horas invertidas en estos quehaceres y trabajo no remunerado (Echeverría & Olguín, 2021).

Datos sensibles: datos personales que refieren a características físicas, morales o elementos de la vida privada, tales como creencias, opinión política, estado de salud mental o física, vida sexual, entre otros (Ley N°19.628 Art 2 letra g).

Derechos humanos: derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición (Unesco, 1948).

Desigualdad de género: diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género” (García et al., 2016, p. 94).

Discriminación: es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional. Sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquiera otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas. Esta discriminación se produce tanto en el ámbito familiar como en el público (Ley N°20.609 , Art 2).

Discriminación contra la mujer: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1981).

Diversidad de Género: término que reconoce que la preferencia y autoexpresión de muchas personas no encaja dentro de las

normas de género aceptadas comúnmente (Prodemu, 2021).

División sexual del trabajo: manera en que cada sociedad divide el trabajo entre hombres, mujeres, niñas y niños, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y deseables para cada sexo. Ha implicado que el ámbito que el ámbito de lo doméstico (privado o “reproductivo” sea asumido como el desarrollo “natural” de las mujeres, mientras que el trabajo remunerado (público o “productivo”) sea propio de varones (Prodemu, 2021).

Empoderamiento: proceso individual y colectivo de generación y acopio de poderes vitales que permiten independencia y autonomía material, social, subjetiva y ética. Es el paso de cada mujer hacia su construcción como sujeta de la propia vida, fortaleciendo capacidades y potencialidades, y la autonomía para decidir y dirigir sus caminos (Instituto Nacional de Mujeres de México, 2018)

Enfoque de género: herramienta conceptual y de análisis que se centra en las diferencias que cada cultura asigna a hombres y mujeres debido a su sexo, para analizar de qué manera les afecta un determinado fenómeno o situación (Prodemu, 2021).

Equidad de Género: imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Estereotipos: creencias sobre los colectivos humanos que se crean y comparten entre los grupos de una cultura determinada (PROCHILE, 2022), son definiciones





simplicistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos, así como dentro de los estereotipos, existen los sexuales que reflejan las creencias populares sobre actividades, roles, rasgos o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres, su eliminación es fundamental para lograr la igualdad entre sexos (Prodemu, 2021).

Femicidio: asesinato de una mujer por el sólo hecho de ser mujer. Es una de las expresiones más extremas de la violencia hacia las mujeres y en Chile se tipificó como delito recién en 2010. Actualmente, la ley amplió el concepto, extendiéndolo a casos que ocurren fuera de la convivencia. En memoria de Javiera Neira, cada 19 de diciembre se recuerda el Día Nacional Contra el Femicidio (Echeverría & Olguín, 2021).

Feminismo: movimiento social y político que promueve la toma de conciencia respecto de la opresión, dominación y explotación de que ha sido y son objeto las mujeres, por parte de la sociedad en su conjunto. A su vez, cuestiona el orden de poder estructural que reconoce a los hombres como figuras de dominación (Prodemu, 2021).

Feminización de la pobreza: fenómeno que se caracteriza por el aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza en las mujeres (Prodemu, 2021).

Género: Son los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y para mujeres" (Organización Mundial de la Salud, s. f.). Se define género como la construcción social y cultural de las diferencias sexuales o biológicas. Las características que atribuimos a mujeres y hombres, es decir femenino y masculino, corresponden a un hecho social determinadas culturalmente y por lo tanto pueden ser modificadas. (Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, 2022)

Identidad de género: "la convicción personal e interna de ser hombre o mujer,

tal como la persona se percibe a sí misma. Eso puede o no corresponder con el sexo y nombre que figura en el acta de inscripción del nacimiento" (Ley N°21.120, Art 1, inciso segundo, s.f.).

Igualdad de Género: la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres y niñas y niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres lleguen a ser iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacen hombres o mujeres. La igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de mujeres como de hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que debe preocupar y comprometer plenamente a hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como una condición previa y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas. (ONU MUJERES)

Interseccionalidad: hace referencia a las distintas identidades que viven y expresan las personas, y a las diversas formas de discriminación que se construyen, superponen e interactúan simultáneamente, para así potenciar los mecanismos de opresión que se expresan en las sociedades patriarcales. En ellas, se interrelacionan las discriminaciones basadas en el género, sexo, pertenencia a un determinado pueblo originario, religión, nacionalidad, situación migratoria, edad, nivel socioeconómico o condición de discapacidad. Todas las mujeres experimentamos en algún momento de nuestras vidas alguna discriminación en base al género. Para las lesbianas afrodescendientes, a esta violencia se les suman otras que están determinadas por su nacionalidad, situación migratoria o identificación con un pueblo indígena (Echeverría & Olguín, 2021).

Labores de cuidado: refiere a cuidar a los niños y niñas, apoyarlo en las tareas escolares, etc., hacerse cargo de personas en situación de dependencia y/o discapacidad, incluida personas mayores entre otros (Prodemu, 2021).

Machismo: término de uso social y académico que engloba al conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas culturales que refuerzan y preservan la estructura de dominio masculino y hetero normado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos. El comportamiento machista ha sido denunciado como una parte sustancial de la cultura patriarcal que discrimina y oprime no sólo a las mujeres, sino a las personas de la diversidad sexual (Instituto Nacional de Mujeres de México, 2018).

Misoginia: es la fobia hacia las mujeres. Se basa en un negativismo de lo femenino, en una desvalorización generalizada de todas las mujeres; en una descalificación, reprobación, rechazo a las mujeres y lo femenino (Alfaro, Duque, Valdivieso, Segarra, & Davila, 2017)

Masculinidades: la noción de masculinidades enfatiza el proceso por medio del cual los hombres se construyen y relacionan desde el respeto y la plena expresión del ejercicio de los derechos, libertades y capacidades de las personas y en las relaciones de género. Es decir, exhorta a que los hombres se construyan identidades libres de estereotipos y de violencia contra sí mismos y contra las mujeres y personas con quienes interactúan en la pareja, en las familias, en las escuelas y en los espacios públicos. (Instituto Nacional de Mujeres de México, 2018)

Nuevas masculinidades: proponen replantear la idea de masculinidad como constructo histórico-cultural y desaprender los roles de género adquiridos en un orden patriarcal, apostando por la horizontalidad, el consenso y las relaciones entre iguales. (Prodemu, 2021).

Paridad: estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres, por ejemplo, a través de cuotas de participación (Prodemu, 2021).

Patriarcado: hace referencia al modelo de sociedades regidas por la dominación masculina que dota de un carácter estructural a las violencias y discriminaciones vividas por las mujeres. (Comité paritario de Género y Diversidad Universidad Austral de Chile, 2016)

Sexo: son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho y hembra. Se reconoce a partir de datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural, con la que se nace (FAO, s.f.)

Techo de Cristal: barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. (Prodemu, 2021).

Trabajo productivo: son las actividades que se desarrollan fuera del hogar y se conceptualizan como trabajo productivo y son valoradas social y económicamente. Estas actividades están socialmente asignadas al quehacer masculino y se desarrollan en el ámbito público. Dentro de esta esfera de la participación de la participación política, tradicionalmente de dominio masculino. (Echeverría & Olguín, 2021)

Trabajo reproductivo: es el espacio de producción de seres humanos, de cuidados y de bienestar físico y psicológico de los miembros del hogar. Pese a su gran importancia, estas actividades son socialmente poco valoradas y no generan pago económico para quien lo realiza,





mayoritariamente mujeres, ya que solo se conceptualiza como trabajo y se paga por ello si lo hace una persona ajena al hogar. (Echeverría & Olguín, 2021)

Transversalidad de género: es uno de los medios estratégicos para llegar a una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas gubernamentales (Flacso-Chile, 2006).

Violencia intrafamiliar (VIF): todo maltrato que afecte la vida o integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido la calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él, sea pariente por consanguinidad o afinidad. (Ley N° 20.066 Art 5)

VIII. Bibliografía

- Alfaro, F., Duque, J., Valdivieso, S., Segarra, E., & Davila, S. (2017). Glosario Feminista para la Igualdad de Género. Ecuador.
- Comité paritario de Género y Diversidad Universidad Austral de Chile. (2016). Universidad Austral de Chile. Obtenido de Universidad Austral de Chile : https://www.uach.cl/uach/_file/glosario-conceptual-comite-769-paritario-ge-769-nero-y-diversidad-63194360eeadb.pdf
- Comité paritario de Género y Diversidad Universidad Austral de Chile. (s.f.). Universidad Austral de Chile . Obtenido de https://www.uach.cl/uach/_file/glosario-conceptual-comite-769-paritario-ge-769-nero-y-diversidad-63194360eeadb.pdf
- Echeverría, C., & Olguín, C. (2021). Glosario Feminista Abreviado. Santiago: Editorial Usach.
- FAO. (s.f.). Organización de las naciones Unidad para la alimentación y la agricultura. Obtenido de <https://www.fao.org/3/x0220s/x0220s01.htm>
- Flacso-Chile. (2006). Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Santiago.
- Instituto Nacional de Mujeres de México. (2018). Glosario para la Igualdad. México.
- Ley N° 20.066 Art 5. (s.f.). Violencia Intrafamiliar. Ley N°20.066 Violencia Intrafamiliar. Chile.
- Ley N°19.628 Art 2 letra g. (s.f.).
- Ley N°20.609 , Art 2. (s.f.).
- Ley N°21.120, Art 1, inciso segundo. (s.f.). Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480>
- Leyre Ortega Montes (CEIN), I. L. (2019). Guía práctica para el uso de un lenguaje inclusivo en las sociedades públicas de Navarra . Corporación Pública Empresarial de Navarra, S.L. (CPEN).
- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2022). Curso Conceptos básicos de género. Chile.
- Neuronup. (2023). Obtenido de Neuronup: <https://www.neuronup.com/areas-de-intervencion/funciones-cognitivas/lenguaje/#:~:text=El%20lenguaje%20es%20una%20funci%C3%B3n,a%20la%20codificaci%C3%B3n%20y%20decodificaci%C3%B3n.&text=La%20producci%C3%B3n%20del%20lenguaje%20consiste,propia%20de%20una%20c>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). Género y salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

- ONU MUJERES. (s.f.).(<https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>)
- PROCHILE. (2022). Que el lenguaje incluya a todas las personas. Santiago.
- Prodemu, F. (2021). Glosario de Género. Prodemu.
- Roca, I. (2006). La gramática y la biología en el género del español. Revista Española de Lingüística. Obtenido de <http://www.sel.edu.es/pdf/ene-jun-05/05%20roca.pdf>
- Unesco . (s.f.). Igualdad de Género . Obtenido de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>
- Unesco. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos., (pág. Art 2).

ANEXO

Otras posibilidades

-Los abogados por: Personal / Equipo jurídico; Servicio / Departamento jurídico; Abogacía; Las abogadas y abogados.

-Los administradores por: El equipo administrador; Los administradores y administradoras.

-Los administrativos por: Personal administrativo; Personal de administración; Los administrativos y administrativas.

-Los adultos por: Personas adultas; Los adultos y adultas.

-Los aspirantes por: Las personas aspirantes; Los y las aspirantes.

-Los asistentes por: Empresas / Entidades / Personas asistentes; Empresas/ Entidades / Personas que asisten; Quienes asisten; Las y los asistentes; Grupo de asistentes.

-Los candidatos por: Las personas candidatas; Las candidatas y candidatos; Quien se postula; Quien presenta candidatura.

-Los ciudadanos por: Ciudadanía; Las ciudadanas y ciudadanos.

-Los clientes por: La clientela; Las y los clientes; Los clientes y clientas.

-Los colaboradores por: Entidades / empresas / personas colaboradoras; Los colaboradores y colaboradoras.

-Los compañeros por: Compañeros y compañeras; Los compañeros y compañeras.

-Los consejeros por: Miembros del Consejo; Los consejeros y consejeras.

-Los consultores por: Personal de consultoría; Los consultores y consultoras.

-Los contadores por: Personal / Equipo de contabilidad; Los y las contadores.

-Los contratantes por: Empresa / entidad / persona contratante.

-Los contratistas por: Empresa / entidad / persona contratista.

-Los contribuyentes por: Personas contribuyentes; Las y los contribuyentes.

-Los coordinadores por: El personal coordinador; Los coordinadores y coordinadoras.





-Los chilenos por: La sociedad chilena; Los chilenos y chilenas.

-Los diplomados por: Personal diplomado; Personas diplomadas; Las diplomadas y diplomados; Diplomatura.

-Los directivos por: Dirección; Equipo / Personal directivo; Personal de dirección; Los directivos y directivas; Quien dirige.

-Los directores por: Dirección; Equipo / Personal directivo; Personal de dirección; Los directivos y directivas; Quien dirige.

-Los discapacitados por: Personas en situación de discapacidad; Personas con movilidad reducida.

-Los facilitadores por: Equipo de facilitación/ Personas facilitadoras; Las y los facilitadores.

-Los fiscalizadores por: Equipo Fiscalizador; Las y los fiscalizadores.

-Los encuestados por: personas encuestadas; La encuestada o encuestado; Persona que ha sido encuestada; A quien se ha encuestado.

-Los entrevistados por: personas entrevistadas; El entrevistado o entrevistada; Persona que ha sido entrevistada; A quien se ha entrevistado.

-Los empleadores por: empresas / personas empleadoras.

-Los empleados por: Personal; Los empleados y empleadas.

-Los emprendedores por: Personas emprendedoras; Los emprendedores y emprendedoras; Quienes emprenden.

-Los especialistas por: Personal/ equipo especialista; Las y los especialistas.

-Los expertos por: Especialistas; Los expertos y expertas; Persona experta; Personal experto; Quien aporta experiencia.

-Los formadores por: Responsables de formación; Personas encargadas de formación; Las formadoras y formadores.

-Los funcionarios por: personas funcionarias/ Los funcionarios y funcionarias.

-Los informáticos por: Personal informático; Las informáticas e informáticos.

-Los interventores por: Intervención; Las interventoras e interventores.

-Los jefes por: Jefaturas; Los jefes y jefas.

-Los jóvenes por: La juventud; Los y las jóvenes.

-Los líderes por: Las y los líderes; Líderes y lideresas; Quienes lideran.

-Los niños por: niñez; Los niños y las niñas

-Los participantes por: Personas participantes/ Personas que participan; Quienes participan; Los y las participantes.

-Los periodistas por: La prensa; Los medios de comunicación; Los y las periodistas.

-Los políticos por: La clase política; Los políticos y políticas.

-Los presidentes por: Presidencia; Las y los presidentes; Los presidentes y las presidentas; Quien preside.

-Los propietarios por: Los propietarios; Persona propietaria.

-Los proveedores por: entidad o empresa proveedora; personas que provee; Quienes proveen.

-Los responsables por: Persona responsable; Los y las responsables.

-Los socios por: Persona / Organización / Entidad socia; Las socias y socios; Personas asociadas.

-Los solicitantes por: Personas solicitantes; Las y los solicitantes; Quienes solicitan; Cada solicitante.

-Los superiores por: Responsable superior; Persona superior; Cargo superior.

-Los técnicos por: Personal / Equipo técnico; Plantilla técnica; La persona técnica; Los técnicos y técnicas.

-Los titulados por: Personal titulado; Personas tituladas; Los titulados y tituladas; Titulación.

-Los trabajadores por: Personal; Personal trabajador; Personal de la empresa; Personas trabajadoras; Los trabajadores y trabajadoras.

-Los usuarios por: Las personas usuarias; Los usuarios y usuarias; Persona que utiliza / usa; Quien usa.

-Los voluntarios por: Voluntariado; Personal voluntario; Los voluntarios y voluntarias.

Guía de lenguaje inclusivo en los procesos de capacitación, certificación e intermediación que implementa Sence

Documento elaborado por la Subunidad de Transversalización de Género
Subdirección Nacional de Sence

Contenidos y edición:

María Angelica Garrido Araneda, Natalia Noemí Rojas González

Diseño y Diagramación:

Maximiliano Pilar Naturali Contreras,
Unidad de Comunicaciones

Guía en formato digital, se autoriza su reproducción total o parcial, indicando la fuente.

Primera edición, julio 2023

Servicio Nacional de Capacitación – Teatinos 370, Santiago

Gestión 2023 – 2026

