

Guía de lenguaje inclusivo de Género

Subsecretaría de las culturas y las artes

Noviembre 2022



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile

INDICE

1. Presentación	3
2. Uso del lenguaje inclusivo de género	4
3. Alternativas para la redacción inclusiva y no sexista	6
4. Documentos oficiales: discursos, comunicaciones, reglamentos y otros	8
5. Lenguaje administrativo inclusivo	11
6. Uso de representaciones gráficas en documentos oficiales	11
7. Lo que se quiere expresar en las comunicaciones	12
8. Inclusión de género desde los derechos humanos	12
9. Actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas	14
10. Conceptos relevantes	14
11. Fuentes consultadas	17

1. PRESENTACIÓN

*“Es sabido que quien tiene el poder
es quien da nombre a las cosas
(y a las personas)”*

Celia Amorós (Valencia, 1944)
Escritora y catedrática de Filosofía

La Subsecretaría de las Culturas y las Artes, presenta esta guía como punto de partida para que el personal de la institución cuente con herramientas que faciliten el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

La guía tiene como objetivo facilitar la preparación de discursos oficiales, conferencias, informes y otros textos, en los que el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica y clasista o de cualquier otro tipo que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

El documento entrega orientaciones para que lo que se escriba o exponga sea más respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que permitan la puesta en práctica de acciones comunicacionales igualitarias y no discriminatorias en el trabajo diario. Para ello, se presentan diversos usos discriminatorios y sexistas del lenguaje y en oposición, algunas alternativas inclusivas a modo de referencia. De esta manera, la presente guía pretende ser un apoyo para un uso consciente del lenguaje, y con ello, acompañar un necesario proceso de transformación cultural, imprescindible para contrarrestar los prejuicios y estereotipos naturalizados a través del lenguaje.

2. Uso del lenguaje inclusivo de género

El uso del lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene el objetivo de democratizar el lenguaje y dar justa visibilidad social a los géneros, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria desde el punto de vista del género lingüístico.

El lenguaje como representación, como comunicación y como actividad social y cognitiva tiene una gran importancia, pues desempeña un rol determinante en la construcción de realidad, en la formación de las identidades culturales y en los procesos de socialización. En sociedades patriarcales, el androcentrismo se expresa y reproduce en el lenguaje, en el uso del masculino como neutro, a través de la reproducción de estereotipos que establecen la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes u ámbitos asociados a cada género, mediante la jerarquía en el nombramiento, en la referencia a las mujeres como categoría aparte, subordinada o dependiente o en el uso diferenciado en los tratamientos, entre otros aspectos.

En definitiva, el sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje en razón del sexo. Como afirma la lingüística Eulalia Lledó, “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización”. Es por ello que el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente términos colectivos, abstractos o vocablos sin marcas de género, o bien, que hace evidente la distinción, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

¿Por qué lenguaje inclusivo de género y no solamente lenguaje de género?

No solo queremos desnaturalizar el uso del masculino como genérico, sino que queremos erradicar los estereotipos de género, siendo estos un conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar e interactuar con otras personas. Los estereotipos de género son aprendidos a través de procesos de socialización y transmitidos directamente por medio del lenguaje, de ahí la importancia de expresarnos con un lenguaje inclusivo no sexista.

El sistema lingüístico del español ofrece diversas posibilidades para no generar discriminación de género en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo, o agregar “os/as” en las palabras, como únicas soluciones al sexismo en el lenguaje; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar usos y términos que abarquen a los diferentes géneros.

¿Por qué una guía inclusiva en lenguaje de género?

El **lenguaje** es un sistema de representación de la cultura. El lenguaje nos estructura: refleja una determinada concepción del mundo, una forma de organizar el pensamiento, una manera de interpretar la realidad y en su uso se reproducen sesgos y formas encubiertas de discriminación de género, ya que los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite son reflejo de la realidad social y cultural que representa, y a la vez, síntoma de esa realidad.

Según Austin (1962), el uso de la lengua puede generar nuevas realidades. Podemos usarla para describir cómo son las cosas, pero también podemos generar acciones con palabras. Mediante ciertos usos es posible entonces visibilizar realidades a la vez que ocultar otras. De esto se desprende la necesidad de nombrar a los géneros, puesto que, de lo contrario, tienen menos posibilidad de visibilizarse.

Cuando hablamos de la invisibilización, nos referimos a un conjunto de mecanismos culturales que redundan en la subordinación y omisión de grupos de la población sometidos a relaciones de dominación. Un caso evidente es el de las mujeres. El androcentrismo sitúa al hombre como centro y punto de referencia del conocimiento, y esto ha conllevado al desplazamiento y al ocultamiento de las mujeres en todos los aspectos de la historia humana.

Dicho lo anterior, esta guía propone estrategias y recursos que ya posee nuestra lengua y que no contravienen la gramática, así como términos y conceptos que incluyen a todas las personas, evitando de esta manera cualquier situación que reproduzca la idea de que hay comportamientos, valores, trabajos, actitudes, espacios u otros, propios de determinado género, ya sea por su naturaleza, o bien porque la “costumbre social” así lo ha establecido. Para ello se quiere entregar herramientas que faciliten el uso inclusivo de género del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales; en concreto para la preparación de:

- Discursos oficiales
- Conferencias
- Informes / reportes
- Otros textos (contenidos web, noticias intranet, Políticas culturales, etc)
- Circulares, informativos y otros documentos dirigidos a la ciudadanía

3. Alternativas para la redacción inclusiva y no sexista

Uso de pronombres y determinantes sin género.

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

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
Quien suscribe	El que suscribe
Quienes vinieron a exposiciones	Aquellos que vinieron a exposiciones
Quienes no cumplan los requisitos	Los que no cumplan los requisitos
Cada postulante deberá portar carpetas	Los postulantes deberán portar carpetas

Sustituir el artículo “uno”, por “la persona” o “cualquiera”

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
Cuando la persona lee las listas de admisibilidad	Cuando uno lee las listas de admisibilidad
Cuando cualquiera lee las listas de admisibilidad	
Cuando alguien viene al Ministerio	Cuando uno viene al Ministerio

Evitar el uso de adverbios con marca de género.

En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo, pudiendo ser posible usar formas pasivas o también prescindir de la referencia directa al sujeto recurriendo a la forma pasiva “SE”.

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
La minoría de artistas no cuentan con beca	Pocos artistas no cuentan con beca
Se convocó a mucha gente	Muchos fueron convocados
La mayoría de artistas asistió a la capacitación	Más de la mitad de los artistas asistieron a la capacitación

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

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
La dirección participará en la reunión	El director participará en la reunión
La ciudadanía asistió a la cuenta pública	Los ciudadanos asistieron a la cuenta pública
El equipo coordinador	Los coordinadores
La Jefatura del Departamento	Jefa/e del Departamento

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

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
Es necesario tener en cuenta	El usuario tendrá en cuenta
Al leer esta circular	Cuando el ciudadano lea esta circular
Observando alguna falta	Si el fiscal observa alguna falta

Evitar el uso de “las /los” para incluir a las mujeres:

No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual. Por ejemplo:

Lo que podemos usar	Lo que no se debe usar
La población infante, infancia	Los niños y las niñas
Las personas jóvenes	Las mujeres y los hombres jóvenes
La población	Los hombres y las mujeres
Las personas participantes	Las mujeres y los hombres participantes
La participación de la ciudadanía	La participación de las vecinas y los vecinos
Las personas expertas	Las expertas y los expertos
Las personas trabajadoras	Las trabajadoras y trabajadores

Usar sustantivos colectivos como: funcionariado, familia, profesorado, alumnado, población, voluntariado.

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
Se recomiendan que las personas trabajadoras tengan claros sus derechos	Se recomienda que los trabajadores tengan claro sus derechos
El voluntariado debe cumplir los siguientes requisitos	Los voluntarios deben cumplir los siguientes requisitos

Se recomienda al funcionariado apagar su PC	Se recomienda a los funcionarios apagar su PC
---	---

Evitar el 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.

Evitar el uso de la barra inclinada “/”.

Los primeros esfuerzos para hacer un uso inclusivo de género 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 en cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

4. Documentos oficiales: discursos, comunicaciones, reglamentos y otros

Podemos utilizar la abreviación “o/a” y os/as en formularios, correos y otros documentos menos formales, pero teniendo en cuenta también el uso de otras formas lingüísticas que incluyan tanto a hombres como a mujeres para los textos más formales:

Lo que se debe utilizar	Lo que no se debe utilizar
Dirigidos a funcionarios/as	Dirigidos a funcionarios
Dirigido a personal funcionario	
Dirigido al funcionariado	
Se llama a proveer cargo de director/a	Se llama a proveer cargo de director....
Se llama a proveer cargo de dirección	
Se llama a proveer cargo de coordinación	
La persona a cargo de la Dirección será nombrada por...	El Director será nombrado por...
Los músicos y las músicas son el personal que, como principal quehacer...	Los músicos son los funcionarios que, como principal quehacer...
El Consejo de Dirección será presidido por quién ocupe la Dirección...	El Consejo de Dirección será presidido por el Director...
Las Coordinaciones son colaboradoras inmediatas de la Dirección	Los coordinadores son los colaboradores inmediatos del Director

A continuación, algunos ejemplos de utilización en los diferentes formatos comunicacionales e internos para nuestros servicios.

Lo que se debe usar	Lo que no se debe usar
"la cultura le pertenece a toda la ciudadanía, y su construcción..."	"la cultura nos pertenece a todos, y su construcción..."
"... que busca aumentar el universo de la población beneficiaria..."	"... que busca aumentar el universo de beneficiarios..."
"fortalecimiento de la asociatividad cultural de la juventud chilena".	"fortalecimiento de la asociatividad cultural de los jóvenes chilenos."
"Seis de los estudios chilenos de diseño más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadoras y diseñadores..."	"Seis de los estudios chilenos de diseño más innovadores del país, compuestos por jóvenes diseñadores..."
"que contó con la participación de más de 3 mil personas..."	"que contó con la participación de más de 3 mil ciudadanos..."
"Se apoya la creación en arte y cultura de la población chilena residente en el exterior"	"Se apoya la creación en arte y cultura de los chilenos residentes en el exterior"
"... sistema de relaciones laborales entre las personas pertenecientes al estamento directivo y personas funcionarias..."	"... sistema de relaciones laborales entre directivos y funcionarios..."
"La protección de los derechos de autor y autora, de imagen y de protección laboral que corresponde a aquellas personas creadoras, artistas e intérpretes"	"La protección de los derechos de autor, de imagen y de protección laboral que corresponde a los creadores, artistas e intérpretes"
"... en caso de que sus proyectos sean seleccionados, las personas postuladas deberán..."	"... en caso de que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes deberán..."

“... los criterios con que se eligieron a cada persona ganadora”	“... los criterios con que se eligieron a los nueve ganadores”
--	--

“La cultura da a la humanidad la capacidad de reflexión sobre sí misma.”	“La cultura da al hombre la capacidad de reflexión sobre sí mismo.”
“Potenciar y promover el rol de las personas encargadas de la gestión cultural.”	“Potenciar y promover el rol de los agentes culturales.”
“La asesoría externa de este Consejo está compuesta por personas profesionales relacionadas con...”	“Los asesores externos de este Consejo son profesionales relacionados con...”
“Las/los profesionales que participaron de los talleres y en la posterior curaduría...”	“Los profesores que participaron de los talleres y en la posterior curaduría...”
“Sus 34 integrantes son destacadas/os intérpretes...”	“Sus 34 integrantes son destacados intérpretes...”
“... existiendo una diversidad de actrices y actores, como representantes de los sectores artísticos...”	“... diversos actores y representantes de los sectores artísticos...”
“... las creaciones de trece coreógrafas y coreógrafos chilenas/os”	“... las creaciones de trece coreógrafos chilenos”
“... se espera que un amplio número de compositores/as de ...”	“... se espera que un amplio número de compositores de ...”
“En tanto, la gente nominada podrá ser elegida o autoproclamada, para luego...”	“En tanto, los nominados podrán ser elegidos o autoproclamados, para luego...”
“... y de productoras/es que se insertan hoy como maestras y maestros en el medio...”	“... y de productores que se insertan hoy como maestros en el medio...”
“... la ciudadanía trabajadora de las artes...”	“... trabajadores de las artes...”
“Se fomenta la asociatividad entre personas creadoras, productoras, gestoras e intermediarias”	“Se fomenta la asociatividad entre los creadores, productores, gestores e intermediarios”
“Se promueve la divulgación de los derechos laborales para profesionales de las artes”.	“Se promueve la divulgación de los derechos laborales de los artistas”.
“Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños, niñas y jóvenes...”	“Se promueven procesos formativos para la creación destinado a niños y jóvenes...”
“Se crean procesos formativos para la creación destinados a adultas y adultos mayores en...”	“Se crean procesos formativos para la creación destinados a adultos mayores en...”
“... con la participación de grupos de expertos/as regionales”	“... con la participación de expertos regionales”
“... expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de la población inmigrante”.	“... expresiones culturales de los pueblos originarios y las tradiciones culturales de los inmigrantes”.

5. Lenguaje administrativo inclusivo

En este punto se quiere entregar ciertas indicaciones para el escrito de documentos administrativos para evitar discriminación lingüística.

- En documentos cerrados, de los cuales solo tiene conocimiento la persona destinataria o a las que se hace referencia en el documento, se recomienda mencionar los cargos y los puestos laborales, así como la condición, carácter o calidad en la cual las mujeres intervienen en el procedimiento administrativo, utilizando el género femenino. Ej: Sra. Josefina Pérez, Directora de la Biblioteca Municipal. Sr. Antonio Vargas, Jefe de Sección de Contabilidad.
- En documentos abiertos, en los cuales no se tiene conocimiento del sexo de la persona destinataria se sugiere que la mención de cargos y puestos laborales, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formulen en femenino o en masculino conjuntamente. Ej: Sr(a) o Sr/a.

6. Uso de representaciones gráficas en documentos oficiales

Las representaciones gráficas también constituyen una forma de comunicación, ya que emiten mensajes con significados, los que pueden ser sutiles, delicados o pesados, pudiendo estos llegar a la ofensa en ciertos casos.

Como las ocupaciones o profesiones no tienen sexo, identificar carreras exclusivas para mujeres o para hombres es un error social, por lo que es necesario realizar ejercicios lingüísticos consecuentes y así no repetir estereotipos.

En la Subsecretaría de las Culturas y las Artes lo gráfico adquiere una especial relevancia, porque es utilizado en afiches, desplegados, páginas web, producción digital, presentaciones y otros materiales de promoción interna y formación.

Es por ello, que se deben evitar los estereotipos de género o de cualquier otra naturaleza. Esto incluye el uso de ilustraciones o gráficas en las que aparecen principalmente varones en los espacios de tomas de decisiones y las mujeres en actividades de apoyo o gestión.

Para la elaboración de dicho material gráfico se debe tomar en cuenta:

- Guardar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres.
- Las imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos sexos desarrollando diversas actividades.
- Debe brindarse especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes, intentando que exista equilibrio entre mujeres y hombres.
- Observar el tamaño de las imágenes de mujeres y hombres, buscando un equilibrio.
- Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, edad, cultura, formas físicas, entre otras.

7. Lo que se quiere expresar en las comunicaciones

Es conveniente e importante que la institución explicita en documentos oficiales su compromiso con la igualdad y la equidad de género. Un ejemplo: “Esta es una institución que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

La redacción de convocatorias o invitaciones para un evento se debe realizar pensando que a la institución le interesa que las mujeres se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres. Un ejemplo de redacción en este sentido sería: “La Subsecretaría de las Culturas y las Artes convoca a mujeres y hombres profesionales de las artes y las culturas al seminario de Economías Creativas”.

Se debe explicitar en los textos el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Por ejemplo: “La Subsecretaría de las Culturas y las Artes propicia la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Por ello, la selección de participantes se efectuará con base a criterios que garanticen una participación equitativa de ambos”.

8. La inclusión de género desde los derechos humanos

Como institución del Estado, la Subsecretaría de las Culturas y las Artes debe mostrar cómo las mujeres y los hombres viven y ejercen estos derechos de diferente manera, debido a una posición y de experiencias de socialización diferentes. Es por ello, que

el deber de los funcionarios y las funcionarias de la institución es velar por que sus acciones ayuden a reducir las inequidades, brechas y barreras de género existentes en la sociedad.

¿Cómo hacerlo?

Interiorizando un derecho consagrado por el Derecho Internacional, a través de tratados, convenciones y plataformas. La idea central de los derechos humanos es que las personas gocen de igualdad de derechos, constituyendo como principio prioritario la “no discriminación”. Es por ello, que este reconocimiento de “no discriminación” hacia las mujeres, se plasma en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDCM, o CEDAW por sus siglas en inglés, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), aprobada en 1979.

Ya en el año 1995, en Beijing, las Naciones Unidas celebró la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, donde se originó la Plataforma de Acción Mundial, la que propuso objetivos estratégicos y medidas concretas para el avance hacia la igualdad como recomendación para gobiernos, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales y otras instancias de la sociedad civil.

Esta plataforma ha constituido un marco de acción y seguimiento permanente para los Estados miembros de la ONU, como forma de promover la generación de los cambios necesarios para cumplir el objetivo de la equidad de género.

Chile es uno de los países que ratificó la CETFDCM y forma parte de la Plataforma de Acción Mundial. En este marco, el concepto de no discriminación es el que articula los derechos que se reconocen y la igualdad pasa a ser el modelo y parámetro a seguir. Toda intención o resultado de menoscabar, limitar o anular el ejercicio de los derechos convencionales en igualdad con el hombre, es discriminación¹.

Por ello la “convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado”².

Desde el año 1991 el Estado chileno cuenta con el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) y por ello ha impulsado importantes políticas públicas para superar las inequidades,

1 Fries, Lorena (2010). Los derechos humanos y su aporte a la igualdad de género (versión preliminar) (ponencia en el Seminario Procesos Políticos e Igualdad de Género, Santiago de Chile, agosto del 2010).

2 Comité CEDAW, ONU. Observación General N°25 de 2005.

barreras y brechas de género. Ya en el año 2016, la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género reafirma la política de Estado en referencia a la discriminación por género.

9. Actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas

- En la redacción de los textos y documentos generados desde la Subsecretaría de las Culturas y las Artes se recomienda asumir actitudes proactivas y presentar modelos positivos no sexistas, por ejemplo, de las siguientes maneras:
- Hay que destacar el aporte y la participación de las mujeres en el sector de la cultura. Resaltar en textos y manuales los aportes de las mujeres desde el desempeño de su profesión, actividad ocupacional, en la historia, etc.
- La presencia de las mujeres en los textos e imágenes debe dejar de ser un hecho excepcional. Se debe utilizar su imagen con mayor protagonismo, destacando a las mujeres que hayan contribuido con su labor, sea económica, social o política, al avance del sector cultural y patrimonial.
- No olvidar que la voz “cultura” no tiene un género concreto, sino que tiene una connotación con una alta diversidad.

10. Conceptos relevantes

Lenguaje: Sistema de signos y medio de comunicación lingüístico, gestual o pictórico.

Lenguaje sexista: Representación sesgada, parcial o discriminatoria basada en el sexo que asigna un estatus menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres.

Lenguaje androcéntrico: Uso de reiterado y/o exclusivo del genérico masculino para denominar la totalidad de los temas sociales y culturales. Puede darse también una redacción androcéntrica que solamente considera la experiencia de hombres, sin tomar en cuenta la experiencia de las mujeres u otras diversidades sexo genéricas.

Sexo: Características fisiológicas y biológicas asignadas al nacer, que abarcan órganos, hormonas y cromosomas.

Sexismo: Mecanismos por el cual se otorgan privilegios o se practica la discriminación de género impidiendo la plena realización de las personas.

Estereotipos de género: Generalizaciones acerca de atributos de género y de los roles individuales o colectivos y las diferencias entre ellos. Pueden ser positivos o negativos y raramente comunican información precisa acerca de las personas.

Género: Construcción social de las diferencias sexuales. Es la valoración de las definiciones de lo femenino y lo masculino en la vida social, asociada generalmente a las personas, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura, por lo tanto, cambia según los lugares y los tiempos.

Identidad de género: Concepto que hace referencia a cómo se identifica la persona, a la forma en que se reconoce a sí misma y se siente identificada, indistintamente de su sexo, orientación sexual u expresión de género. Todas las personas poseen una identidad de género.

Discriminación de género: Trato, criterio, medida, norma e intervención, manifiesta u oculta, desfavorable, generalmente a las mujeres, en base a la condición sexual o la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas “femeninas”.

Sesgos de género: Aproximaciones o definiciones sistemáticamente erróneas de la realidad, que ubican o miran a los géneros de manera diferente y desigual.

Equidad de género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual todas las personas, independiente de su género, acceden con justicia a los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados.

Igualdad de género: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las personas. La igualdad formal (o ante la ley) no es sino una primera etapa hacia la igualdad sustantiva (que contempla el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales).

Datos desagregados por sexo: Se refiere al proceso de recoger datos e información estadística desglosada por sexo, para hacer análisis comparativos contemplando la especificidad del género.

Análisis de género: Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre mujeres, hombres y diversidades del género. Puede incluir el análisis de las múltiples formas en que las personas se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos.

Perspectiva o enfoque de género: Análisis de la realidad que explica la vida social, económica y política desde una posición que tiene en cuenta el mundo de las mujeres y diversidades del género, sus realidades y sus aportaciones para compararlas con la situación de los derechos de los hombres. Esta técnica de análisis pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a lo aprendido socialmente.

Comunicación con perspectiva de género: Se trata de incluir en las diferentes manifestaciones de la comunicación, en el lenguaje visual, hablado y escrito, un trato igualitario y respetuoso entre los géneros.

Transversalidad de género: es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las personas cualquier acción que se planifique, ya se trata de legislación, políticas o programas, en todas las fases de la intervención desde la decisión hasta la evaluación, pasando por la planificación, la gestión y la ejecución. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y diversidades del género, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que personas puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

11. Fuentes consultadas

- <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>
- Guzmán, Laura (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje inclusivo. Cómo usar el lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Costa Rica, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR, Universidad de Costa Rica.
- Guía de lenguaje inclusivo de género del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes.
- Manual Lenguaje Inclusivo No Sexista: "Comuniquemos para la igualdad. Orientaciones para uso de lenguaje no sexista e inclusivo". Ministerio de Educación. Chile.
- Manual de Lenguaje Inclusivo de Género CONICYT.
- Guía "Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SU-SESO" – Comité Equidad de Género. Superintendencia de Seguridad Social. Chile.



Ministerio de
las Culturas,
las Artes y el
Patrimonio

Gobierno de Chile

