



GOBIERNO DE CHILE  
MINISTERIO DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# Manual de Género

Elaborado por la Subsecretaría del Trabajo, en colaboración con Asesorías Profesionales Etnográfica

Primera versión junio de 2009

## PRÓLOGO

El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en los Servicios Públicos se inició en 1998, con la implementación de la Ley 19.553, como parte de un sistema de relaciones laborales entre directivos y funcionarios que busca, a partir de la definición de una misión, objetivos estratégicos y objetivos de gestión para cada institución del sector público, incorporar iniciativas de mejoras en la gestión, capacitación y otros elementos necesarios para desarrollar de manera más eficaz, eficiente, y flexible los procesos administrativos que, a su vez, conduzcan al logro de su misión institucional.

Lo anterior, se potencia mediante el trabajo en equipo, asociando el cumplimiento de objetivos de gestión a un incentivo monetario para todos los funcionarios que se desempeñan en los servicios.

Los PMG comprenden una serie de etapas de desarrollo posibles de los sistemas de gestión vinculados a las áreas de mejoramiento. Cada etapa de desarrollo es definida especificando claramente sus contenidos y exigencias,

las etapas son acumulativas, mostrando una secuencia de desarrollo del sistema.

Así, el logro alcanzado en una de ellas incluye el desarrollo de las anteriores, constituyendo un objetivo de gestión posible de comprometer en un programa anual. De este modo, con el cumplimiento de la etapa final el sistema debe alcanzar su completo desarrollo según características y requisitos básicos.



La Subsecretaria del Trabajo, consciente de que el punto de inicio del Enfoque de Género es la utilización de un lenguaje no sexista, comprometió como objetivo de gestión del PMG de Género 2009, la elaboración del presente Manual para que sus funcionarios y funcionarias tengan elementos teórico-prácticos a la hora de redactar y producir comunicación tanto interna, como externa.

## **1. Enfoque de Género en la Administración Pública y en Particular de La Subtrab**

### **¿Cuál es la utilidad de utilizar el lenguaje con enfoque de género en la administración pública?**

El lenguaje, está en estrecha relación con nuestro pensamiento, a la vez que en constante evolución de acuerdo con los cambios que experimenta la humanidad, nombra e interpreta la realidad en la que vivimos, es decir, la crea y la modela.

El lenguaje es el instrumento con el que cincelamos la realidad; con él podremos construir una sociedad justa e igualitaria para todos los seres humanos, es decir, hombres y mujeres.

Pero todavía estamos lejos de llegar a esa sociedad justa que queremos, y por lo tanto el lenguaje, que ha sido el instrumento de otras épocas, aparece con demasiada frecuencia con sus vicios y desigualdades anquilosadas. Para caminar hacia la igualdad, un lenguaje que ni oculte ni denigre a las mujeres es algo útil y necesario. No es una moda pasajera. No es una cuestión menor. En un universo lingüístico, lo que no se nombra no existe y nuestro universo, nuestra realidad es lingüística, la construimos con palabras. Usemos un lenguaje liberador y sirvámonos de la perspectiva de género para saber si así lo estamos haciendo.

Específicamente, lo anterior es de vital importancia para contribuir a un enfoque de igualdad y equidad de Género al interior de la Subsecretaría del Trabajo, y al trato digno, respetuoso y valorativo que tenemos de nuestra población en la que impactamos, reconociendo que ella está compuesta de hombres y mujeres e intencionando esta visibilización en nuestras comunicaciones tanto internas, como externas.

De esta manera damos cumplimiento con Enfoque de Género en las comunicaciones, a nuestra misión institucional, que es:

***Contribuir al desarrollo del país con inclusión y protección social laboral de las personas a través del diseño, coordinación y supervisión de políticas, programas e instrumentos que promuevan tanto el acceso y la calidad del empleo como el desarrollo de relaciones laborales basadas en el diálogo social.***

## 2. Género en la Comunicación:

### 2.1. Conceptos Relevantes

**SEXISMO:** Con este término suele hacerse referencia a la tendencia a confundir las diferencias sociales o psicológicas existentes entre hombres y mujeres, con las diferencias biológicas ligadas al sexo, esta confusión lleva, en ocasiones, a ver a las mujeres como inferiores a los hombres y a *justificar* la discriminación o incluso la violencia. *Por ejemplo es sexista pensar que las labores domesticas no son una forma de trabajo, sólo porque están ligadas a las mujeres y por lo que se subentiende que es parte de su rol, nada más.*

**LENGUAJE SEXISTA:** Representación femenina de forma sesgada, parcial o discriminada que asigna valores, capacidades y roles diferente a hombres y mujeres exclusivamente en función de su sexo, ejemplos: “Ese no es trabajo de mujeres”; “No llores como mujer lo que no has sabido defender como hombre”

**SEXO:** Hace referencia a las diferencias biológicas que distinguen al macho de la hembra y que son universales. En nuestra especie (*homo sapiens sapiens*), se le llama hombre y mujer respectivamente. Son funciones del sexo y no del género: en la **mujer:** *menstruar, parir y amamantar*; en el **hombre:** *la espermatogénesis y la capacidad de fecundar un ovulo.*

**GÉNERO:** Construcción **sociocultural** que varía según el tiempo, la sociedad y el lugar; y define los rasgos característicos de lo que se considera masculino y femenino en una sociedad determinada. Permite visualizar las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos y puede ser modificada en función de la historia, de las necesidades, etc. Se habla de *género femenino* y *género masculino*.

**LENGUAJE ANDROCENTRISTA:** **Ocultación** de la presencia femenina o subordinación de ésta a la masculina, ejemplo: títulos de textos como “Las edades del hombre”, “El hombre y la tierra”, “la evolución del hombre”, “Hombre y trabajo” “horas hombre de trabajo”.

**USO DEL MASCULINO GENÉRICO:** El masculino se utiliza con doble valor: **específico**, cuando se refiere al sexo masculino y **genérico** cuando se aplica tanto al sexo femenino como al masculino, o a los dos a la vez; usando el genérico se **privilegia** el género masculino y se **invisibiliza** el femenino. Por lo tanto **no utilice el masculino como sinónimo de personas**, utilice

bien nuestro lenguaje castellano, por lo tanto hable y escriba acerca de mujeres y hombres, en nuestro caso de *trabajadoras y trabajadores; dirigentes y dirigentes*.

**EQUIDAD DE GÉNERO:** está vinculada con la equidad social en la medida en que las desigualdades de género, en las distintas sociedades, se encuentran articuladas con otras desigualdades de clase, 'raza', etnicidad, edad, etc. De manera que hay un nexo innegable y una retroalimentación entre las inequidades de género y otro tipo de desigualdades sociales.



## 2.2. Consideraciones para redactar documentos

El lenguaje utilizado en los documentos administrativos no se escapa a la visión sesgada de la realidad. En la redacción de los mismos se cometen errores causados por este punto de vista androcéntrico y sexista que mujeres y varones comparten.

Cuando se analizan los documentos administrativos se tiene la sensación de que el mundo de la Administración está muy masculinizado, y la razón no es otra que el uso sexista del lenguaje que invisibiliza a las mujeres. Se hace referencia a los funcionarios, los concejales o los jefes de servicio, olvidando una y otra vez el hecho de que para el caso de la SUBTRAB esta referencia incluye a mujeres y hombres. Es así que de manera casi exclusiva, administra a la ciudadanía de género masculino: *el trabajador, el empleador, el dirigente, el interesado, el solicitante, el usuario, los pensionados*; escondiéndose en el supuesto masculino genérico a las mujeres y al género femenino.

Los documentos que se elaboran en una Administración son, en cierta medida, su imagen.

El lenguaje que se utiliza en estos documentos muestra una determinada concepción de la realidad que se administra. La Administración pública debe administrar para todas



y todos, la ciudadanía ha de verse representada en su totalidad en los textos administrativos. Una de las formas para conseguir la igualdad de derechos pasa por el uso adecuado del lenguaje administrativo.

La siguiente Tabla nos muestra algunos ejemplos útiles para implementar y no olvidar:

Evitar:	Se sugiere:
Señalar “El origen del hombre”	El origen de la especie humana
Todos los funcionarios asistirán...	Todos los funcionarios y las funcionarias asistirán...
Trabajadores...	Trabajadoras y Trabajadores
Los empleadores...	Los empleadores y Empleadoras.
Jefe de Servicio...	La Jefatura de Servicio
Los hombres...	Las personas
Los Empresarios...	El empresariado
Parlamentarios...	Parlamentarios y Parlamentarias
Adjudicatarios...	Adjudicatarios y Adjudicatarias
Los Consumidores...	Los Consumidores y las Consumidoras
El representante...	El/la representante
El paciente...	El/la paciente
Los componentes...	Los/as componentes
Don...	Don /Doña.
Hijo...	Hijo/a
Candidato...	Candidata/o
El niño...	El/la niño/a



### 2.3. Consideraciones en el lenguaje oral

Si el lenguaje es el instrumento que interpreta nuestra vida, nuestra realidad es lingüística por lo que todo aquello que no se nombra no existe. Usar un lenguaje que ni oculte ni denigre a las mujeres, teniendo en cuenta la perspectiva de género, es englobar a todas las personas y en esta apuesta ganamos todos y todas.

Si bien es cierto que hasta que la mujer no se incorporó al mundo profesional y laboral fue invisible a la sociedad como protagonista. Hoy en día es impensable la desvalorización de uno de los sexos, ahora desde la propia institucionalidad que considera las diferencias dentro del quehacer gubernamental y por lo tanto, nuestra Institución no se queda atrás en ello.



Si las mujeres ocupan espacios que antes no ocupaban; si realizan funciones que antes no realizaban; si se les reconoce facultades que antes no se les reconocía, **habrá que nombrar todos estos hechos lingüísticos** y eso supone cambios en el lenguaje que ni los prejuicios, la

inercia, o el peso de las reglas gramaticales mal interiorizadas pueden ni deben impedir. La lengua ofrece un sin fin de posibilidades para nombrar y describir realidades nuevas, ya sea un invento material como correo electrónico o una facultad, que siempre estuvo ahí pero que a partir de un momento se generaliza, como la empatía. En el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, el lenguaje tiene un papel importante que desarrollar; por otro lado hay que recordar que la lengua dispone de los recursos necesarios para nombrar a mujeres y varones sin ocultar a nadie y sin alterar las estructuras fundamentales del idioma, el castellano utilizando todos sus recursos, es particularmente no sexista.

## 2.4. Lenguaje visual: Tratamiento de imágenes

Uno de los medios utilizados por la institución para promover cada una de las actividades es el material gráfico, tales como boletines, afiches, folletos, etc.

Una imagen muchas veces puede decir más que mil palabras, por lo tanto, es relevante reflexionar sobre el mensaje que se transmite y el material que se diseña para ello.

Hoy en día, el tema de la imagen es ciertamente fundamental a la hora de comunicar, es muy sugerente y evoca emociones. Para el caso de nuestra institución esta dirigido a determinada audiencia, estos son nuestros/as colegas, los/as usuarios/as, los/as funcionarios/as.

Si bien se reconoce la calidad de profesionales expertos que se dedican a diseñar, en la SUBTRAB, podemos aportar algunos detalles, como, por ejemplo, que se utilicen imágenes tanto de hombres como de mujeres, al igual que elementos que los evoquen. La idea es considerar elementos que reflejen simbólicamente a ambos sexos. Por ejemplo, en el marco de hacer llegar la información a nuestro publico objetivo y a los/as funcionarios/as del Servicio, si no queremos poner fotos de personas, podemos poner un par de zapatillas de hombre y otras de mujer o todo lo que tiene que ver con símbolos masculinos y femeninos.

Es decir, que en las imágenes se presente una mirada de género a través de una información no lingüística. También puede ser que las frases u oraciones que aportan el contenido lo expresen directamente. El contenido y la forma se funden en lo que respecta al material gráfico.





### 3. REFLEXIONES FINALES

Se invita, entonces a realizar la siguiente reflexión:

**¿Cómo se manifiesta el sexismo y androcentrismo, en las imágenes que se elaboran para el quehacer institucional, de la Subsecretaría del Trabajo?**

Para lo anterior es necesario realizar la siguiente distinción y una lectura a las recomendaciones:

**a) Con la Utilización Del Cuerpo de la Mujer:** utilizando el cuerpo de la mujer como “objeto impactante” y como “objeto de deseo” en productos y servicios en los que no sería necesario. *Fragmentándolo* y destacando algunos de sus atributos físicos: pecho, trasero, muslos, boca y ojos, en este orden. Representando *sólo a un modelo* de mujer joven y perfecta. Hay que tener mucho cuidado con esto porque a veces con la intensión de diferenciar a hombres de mujeres, se cae en la equivocación de resaltar sus atributos físicos y esto nos hace caer en valoraciones sexistas.

#### **Recomendaciones:**

Valorar la presencia de personas con *distintas* características físicas, étnicas,



socioeconómicas, etarias (de edad), de distintos trabajos para: representar a todas las mujeres y los hombres que existen en la sociedad de forma real y construir modelos de referencia que permitan ampliar expectativas y proponer distintas actitudes, comportamientos y valores.

**b) Con el Refuerzo de Estereotipos:** mediante el refuerzo de estereotipos asociados tanto al género masculino como al femenino, prestar atención a los **Estereotipos de las mujeres:** Habladoras, coquetas, complacientes, dóciles, emocionales, sumisas, frívolas. **Estereotipo de los Hombres:** Asertivos, manipuladores, emprendedores, estables, fuertes, independientes, realistas, etc.

**Recomendaciones:**

Presentar a mujeres y hombres *sin atribuirles una supuesta personalidad* asociada al concepto tradicional de feminidad y masculinidad. Los rasgos atribuidos, deberían asociarse como *aspectos deseables en muchos casos a la personalidad femenina*.  
Mujeres: emprendedoras, asertivas, dignas de confianza.



**c) Con la Asignación de Roles de Género:** las imágenes de las mujeres se refieren principalmente a su rol en el *hogar*: las relaciones que establecen con sus esposos e hijas/os, suelen aparecer rodeadas de criaturas, con bolsas de compras, realizando labores domesticas, cuidando a personas dependientes, etc. Ellos suelen aparecer asociados a trabajos del *ámbito público*, practicando deportes concretos, sin tener en cuenta que también cuidan a las personas ancianas, pasean en coche a sus guaguas o las cargan con porta bebés etc.

### **Recomendaciones:**

Presentar a mujeres y hombres en una *gran diversidad de papeles*, evitando las representaciones tradicionales. Los oficios o trabajos que se describan serán atribuidos tanto a ellas como a ellos, y no sugerirán nunca que puedan ser *incompatibles con la feminidad o masculinidad*.

**d) Con la Utilización de Diferentes Técnicas y Tratamientos:** En muchas ocasiones no somos conscientes de que dependiendo del uso que hacemos de las técnicas de tratamiento de las imágenes, seguimos mostrando a los hombres superiores a las mujeres. Los hombres suelen aparecer más altos que las mujeres en *cualquier circunstancia* (aunque esta diferencia de altura no sea real) Ocupan gran parte del *espacio* destinado a la imagen. Generalmente en las imágenes aparecen *mayor número* de hombres que de mujeres, y a las mujeres se las representa muchas veces con el *cuerpo* flexionado, curvado, recogido e inerte. En actitud *pasiva*, escuchando, recibiendo órdenes, etc.

### **Recomendaciones:**

Mostrar a las mujeres en *posturas activas*, no de *forma pasiva* (brazos cruzados, manos en los bolsillos, etc.) Mostrar a las mujeres en los *actos públicos*, *conferencias*, etc. Procurar *equilibrar* el número de hombres y mujeres en las imágenes.

Con todo lo anterior, la SUBTRAB, efectúa acciones para propender a la representación de otro tipo de relaciones *más igualitarias* de camaradería, solidaridad, cooperación y atención mutua, de ayuda tanto en momentos de diversión como en situaciones difíciles.

De esta forma, la reflexión conllevará a:

- Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en ilustraciones y fotografías
- Evitar la ausencia, y por tanto la invisibilidad, de mujeres o de hombres en determinados ámbitos públicos o privados
- Evitar el uso de iconos de connotación masculina y potenciar el uso de iconos que visibilicen ambos géneros, o bien con sentido neutro simbólico.



## BIBLIOGRAFÍA

[www.sernam.cl](http://www.sernam.cl)

<http://www.ayto-aviles.es/mujer/pdf/manual-lenguaje-genero.pdf>

[www.inp.cl/portal/Documentos/manuales/mirando\\_distinto.pdf](http://www.inp.cl/portal/Documentos/manuales/mirando_distinto.pdf)

[www.dgop.cl](http://www.dgop.cl)

[www.observatoriogeneroyliderazgo.cl/](http://www.observatoriogeneroyliderazgo.cl/)

