



**“ANÁLISIS DEL LENGUAJE DE GÉNERO INCLUSIVO Y EL IMPACTO SOCIO  
EMOCIONAL DE SU CORRECTO USO EN LAS ORGANIZACIONES CHILENAS”**

Por: Maria José Ricaurte y Javiera Vidal

Tesis presentada a la Facultad de Diseño de la Universidad del Desarrollo para optar  
al grado de Magister en Diseño e Innovación Sostenible.

PROFESORES GUÍAS: Sra. Catalina Cortés / Sr. Alex Godoy

Abril 2022  
SANTIAGO

## **Índice de contenido**

1. Resumen
2. Introducción
3. Orientaciones conceptuales
4. Marco Teórico

### Capítulo I: Género

- 4.1 Definición de género
- 4.2 Definición de igualdad de género
- 4.3 Desigualdad de género a nivel mundial
- 4.4 Certificaciones y normas de igualdad de género

### Capítulo II: Lenguaje de género

- 4.5 Lingüística y lenguaje
- 4.6 Causas y consecuencias del lenguaje no inclusivo
- 4.7 Origen androcéntrico
- 4.8 Definición de lenguaje de género inclusivo

### Capítulo III: Diseño emocional

- 4.9 Bases del diseño emocional
- 4.10 Impacto emocional en las organizaciones

### Capítulo IV: Desarrollo sostenible y actualidad

- 4.11 Objetivos de Desarrollo Sostenible
- 4.12 Pandemia COVID-19 y efectos en materia de desigualdad

5. Planteamiento del problema
6. Objetivos y muestra del proyecto
7. Pregunta de Investigación
8. Hipótesis

9. Propuesta conceptual

10. Metodología

10.1 Preparar

10.2 Percibir

10.3 Desarrollar

10.4 Aplicar

11. Resultados de investigación

12. Modelo de Negocios

13. Financiamiento

14. Conclusiones

15. Bibliografía

16. Anexos

## **Índice de figuras**

Figura 1: Tasa de participación laboral por sexo y brecha de género, según trimestre móvil y año. Años 2010 a 2020.

Figura 2: Metodología para el uso de lenguaje de género inclusivo en empresas.

Figura 3: Mapa biaxial de clases gramaticales. Nivel de inclusión y normas gramaticales.

Figura 4: Mapa biaxial de clases gramaticales. Grupos reconocidos como inclusivos según encuesta.

Figura 5: Modelo de negocio del proyecto.

## **Índice de Tablas**

Tabla 1: Identificación de clases gramaticales abordadas en Manuales de Lenguaje Inclusivo existentes.

Tabla 2: Tabla de resultados de entrevista de validación de hipótesis.

Tabla 3: Herramienta de medición del uso del lenguaje de género inclusivo en empresas.

Tabla 4: Roadmap de financiamiento del proyecto.

## 1. RESUMEN

En los últimos años el interés de la sociedad por utilizar diferentes formas o aplicaciones de lenguaje de género inclusivo, tanto para la integración de las mujeres como de grupos de diversidad sexual es cada vez más evidente, reflejándose en conceptos con el uso de @, x, /, e, entre otros principalmente en el lenguaje escrito. El lenguaje, define la realidad que conocemos, la cual desafortunadamente está marcada por un uso de lenguaje sexista y androcentrista para el caso de la lengua española, en el que se invisibiliza el rol de las mujeres, existiendo discriminación y desigualdad de género.

Este proyecto consiste en levantar información y analizar si existe una relación entre el uso de lenguaje de género inclusivo y la valoración social - emocional de una persona, mediante el desarrollo de una herramienta de medición fundada en el diseño emocional, y posteriormente llevado a un toolkit que permita implementar el lenguaje de género inclusivo en los espacios de trabajo.

El desafío de esta propuesta consiste en parametrizar el uso del lenguaje español hacia lo inclusivo, de forma concreta y estandarizada para poder aplicarlas en distintos contextos con el objetivo de definir una realidad inclusiva como aporte para cumplir con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género.

Se espera que el resultado de este trabajo sirva para futuras aplicaciones en iniciativas que busquen abordar la desigualdad de género en Chile.

**Keywords:** *Desigualdad de género, Lenguaje de Género Inclusivo, Lenguaje Sexista, Diseño Emocional, Valoración Socio-Cultural.*

## 2. INTRODUCCIÓN

El lenguaje como tal es una de las formas en que se materializa la realidad de una sociedad, determinando normas de comportamiento o incluso los valores de ésta. El lenguaje de género inclusivo, es aquel que aborda la igualdad de género, y que en parte, debiese materializar los diferentes esfuerzos que se han planteado en los últimos años para disminuir las brechas existentes y valorar el rol y espacio de la mujer en la sociedad, sin embargo, a la fecha, no se ha abordado el uso de lenguaje de género inclusivo de forma concreta para lograr los objetivos de igualdad de género.

No todas las lenguas representan la realidad de la misma forma. En el caso del inglés por ejemplo, es común ver términos genéricos como “*they*”, que no hace alusión a un género específico, sino que se refieren a un grupo de personas. No así en otras lenguas como las de origen francés, italiano, árabe y español, que utilizan, en general, pronombres binarios (él/ella, ellos/ellas, nosotros/nosotras, etc). A esto, se le suma que, específicamente en la lengua española, el origen de la lengua está basado en el androcentrismo, lo que quiere decir a grandes rasgos, que se considera hombre como un punto central en el mundo, en las sociedades, cultura e historia, refiriéndose en masculino para aquellos términos que son de uso genéricos, lo que conlleva finalmente a potenciar de forma consciente o inconsciente, la invisibilización el rol de la mujer en la sociedad.

No obstante, existe hoy en día material de investigación concreto que ejemplifica y sugiere términos para el correcto uso del lenguaje de género inclusivo en la lengua española, tanto en el lenguaje escrito como lenguaje verbal, pero no define concretamente a los usuarios cuándo corresponde utilizar este tipo de lenguaje y cuándo no, según las bases de la lingüística. No existe además apoyo que permita implementar este conocimiento de manera sistémica y específica en ningún ámbito. ¿Le interesa a la sociedad utilizar el lenguaje de género inclusivo?

Se ha observado que con los avances en materia de igualdad, existe un interés evidente en la sociedad por incluir y visibilizar a la mujer. Es por esto que han surgido ciertos términos o uso de caracteres que buscan ser genéricos, como el uso del @, x, /. ¿Es correcto utilizar este tipo de caracteres para referirse a ambos géneros? Desde el punto de vista lingüístico, no es correcto, dado que no resuelve el problema en los textos orales porque es impronunciable.

Otra de las formas en que la sociedad busca integrar ambos géneros, es mencionarlos por separado al momento de querer dirigirse a un grupo de personas, como por ejemplo todos y todas, compañeros y compañeras, etc., o también utilizando ambos artículos para referirse a un grupo, como por ejemplo el/las, trabajadores/as, etc. Esta segunda forma de querer utilizar lenguaje inclusivo tampoco es recomendada desde el punto de vista lingüístico porque en general hace más extensos los textos y poco comprensibles.

Independiente de que no se haya abordado el uso del lenguaje de género en iniciativas específicas, existen algunas acciones concretas para empresas que promueven la igualdad de género en términos generales, como el Sello Iguala que corresponde a la Norma Chilena NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación en la vida laboral, familiar y personal (Faúndez, A. Peyrín, C. y Weinstein M., 2013), que busca parametrizar ciertas acciones / actividades de las empresas para lograr la igualdad de género y cuyo principal valor es social. La sociedad percibe que aquellas empresas en las cuales se considera el bienestar de los trabajadores o que promueve valores sociales, son empresas conscientes, empresas que apuntan a la sostenibilidad o empresas calificadas como lugares gratos o interesantes para trabajar. ¿Se puede suponer que la igualdad de género es valorada por la sociedad?

La equidad, es uno de los valores sociales más destacados, y apunta a que las personas tengan las mismas oportunidades (Etecé, 2022). La definición de valores sociales permiten regular el comportamiento de las personas que integran una comunidad, garantizan el orden y la convivencia. La cultura interviene y de alguna manera define estos valores sociales. Lo que es aceptable o no, lo que se considera como correcto o incorrecto, y tal como se menciona anteriormente, el lenguaje, es una de las principales herramientas culturales que define la realidad social de un grupo, por lo tanto, es una herramienta que podría ser utilizada en búsqueda de la equidad.

La diferencia entre igualdad y equidad, es que la igualdad apunta a tratar a todos los ciudadanos de un mismo modo, sin importar género, raza, posición social u otras características, mientras que la equidad apunta a la capacidad de ser justos, basándose en la igualdad, pero considerando necesidades individuales y circunstancias de cada ciudadano. Por ejemplo, se habla de igualdad de derechos humanos, dado que los principios son aplicados por parejo para todos, pero en términos de equidad, se habla de derecho al voto

femenino o licencia de paternidad, por que se considera alguna característica específica para aplicar la justicia en estos aspectos.

Para efectos de esta investigación, se utilizará el término “igualdad de género”, dado que desde el año 1948 se incorporó en las Normas Internacionales de los Derechos Humanos, donde se reconoce lo siguiente: “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*” y que “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición*”, y como se menciona en el párrafo anterior, los derechos humanos se enmarcan en el concepto de igualdad y no equidad.

Existen herramientas para medir la percepción de igualdad y de igualdad de género. La Organización de las Naciones Unidas creó Gap Analysis que permite identificar fortalezas, brechas y oportunidades para mejorar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo. El Índice de Equidad de Género (IEG), también se ha desarrollado para medir situaciones desfavorables para mujeres en términos de igualdad. Sin embargo, no existe ninguna herramienta concreta que pueda medir la desigualdad en términos de lenguaje, ya sea oral o escrito. Lo que sí se puede medir, es la percepción de las personas al verse enfrentadas al lenguaje de género inclusivo versus el lenguaje de género sexista a través del diseño emocional.

*“La emoción es parte de la naturaleza humana y la mayor parte de nuestro comportamiento, la motivación y el pensamiento se enriquecen influenciados por las emociones”* (Desmet, 2002).

En su libro *Emotional Design*, el autor Donald Norman (2004) acuñó el concepto de diseño emocional, explicando que su principal objetivo es hacer nuestra vida más placentera. Son diseños que se disfrutan, evocan sensaciones positivas y, en general, ofrecen estímulos que provocan una respuesta emocional. Una de las formas de transmitir emociones es a través de las palabras, por ende, surge la pregunta ¿Es posible correlacionar el uso del lenguaje inclusivo con la emoción?

Pieter Desmet (2002) en su propuesta de categorización de las emociones, define una de ellas como “*emociones sociales*”, y corresponden a las que se presentan tras la evaluación de un

producto en relación a lo que los demás observan y piensan tras el uso. Un ejemplo de esto sería tener algo que la gente puede llegar a desear o que le confieren admiración, status o envidia al usuario del objeto.

Dado lo expuesto en el punto anterior, se hace relevante analizar si existe una relación entre el uso de lenguaje de género inclusivo y la valoración de la sociedad. En caso de existir una relación, el lenguaje entonces cobra relevancia fundamental para considerarlo de forma consciente en proyectos que apunten a la igualdad de género. A la fecha, no existen propuestas concretas que estudien, sugieran, o midan la utilización de lenguaje de género inclusivo.

### **Objetivos para la Investigación**

Se definen cuatro objetivos de investigación en relación a los ámbitos que aborda el proyecto: género, lenguaje de género, diseño emocional y sostenibilidad, que permitirá levantar la información necesaria para determinar los objetivos del proyecto.

1. Analizar y exponer la situación actual en materia de igualdad de género en Chile.
2. Analizar e identificar las bases teóricas del lenguaje de género inclusivo y su correcta (e incorrecta) aplicación.
3. Analizar las bases del diseño emocional y sus herramientas para abordar la aplicación del correcto uso del lenguaje de género desde el punto de vista del diseño.
4. Investigar desde el punto de vista de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la importancia y efectos positivos de la igualdad de género, y cómo el avance en los últimos años se ha visto afectado por el Covid-19.

### 3. ORIENTACIONES CONCEPTUALES

A continuación se presentarán algunas definiciones de términos que aparecerán a lo largo del documento. Estas definiciones fueron rescatadas de la *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género* (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016), *Guía de terminología y uso de lenguaje no sexiste para periodistas, comunicadoras y comunicadores* (ONU Mujeres, 2016) y *Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO* (Superintendencia de Seguridad Social, s/f).

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

**Brechas de género:** Se entiende como la diferencia entre las tasas masculinas y femeninas en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca se está de la igualdad. Es útil para el análisis de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito del desarrollo, en salud, en la economía, en el trabajo, en la educación, en la política y tecnología, entre otros.

**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 mujeres y hombres.

**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”.

**Enfoque de género:** Forma de observar la realidad en base a las variables sexo, género y sus manifestaciones en un contexto cultural, geográfico e histórico determinado. El enfoque de género, reconoce que el género y todas sus implicancias, son parte de una construcción social y cultural que se produce históricamente y por tanto, es susceptible de ser transformada.

**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 los demás.

**Equidad de género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia a los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados.

**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 mujeres y a los hombres, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Se 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, edad, nivel socio-económico. Todas las personas poseen una identidad de género.

**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 hombres y mujeres. La igualdad formal (o ante la ley) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales).

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

**Lenguaje androcéntrico:** Uso 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.

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

**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, 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.

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

**Sexo:** Características biológicas que distinguen al macho de la hembra, y que designa las características sexuales primarias (aparatos y órganos sexuales internos) y las características sexuales secundarias (características externas dadas por la pubertad); en consecuencia innato y universal a la especie humana.

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

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **Capítulo I: Género**

#### **4.1 Definición de género**

El género se plantea como un concepto social de distintas funciones, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para el hombre y la mujer (Organización Mundial de la Salud, 2021). Estas funciones y atributos se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización propios de contextos y tiempos transitorios, determinando los que se espera, se permite y se valora en una mujer u hombre en un contexto determinado (United Nation Women 's Rights, 2021). Estas distintas funciones y comportamientos pueden generar una desigualdad de género, así como otros conceptos sociales que conforman las diferentes sociedades, como por ejemplo, la división sexual del trabajo, el cual es una normativa tácita sociocultural de realizar ciertas laborales por ser parte de un determinado sexo (Todaro y Yañez, 2004), generando diferentes divisiones sexuales en el mercado laboral. Esta división sexual no implica un “orden natural de las cosas”, es decir, que no posee ninguna rigidez, siendo roles socialmente asignados a hombres y mujeres donde el sistema de estos cambia y se adapta en función a la transformación de los contextos sociales y económicos. De esta manera, esta división sexual sociocultural ha generado estructuras y patrones en el mundo laboral, con el objetivo de reflejar una composición del mercado laboral altamente masculinizada, asumiendo como empleador y trabajadores, por ejemplo, que el salario de las mujeres es un “segundo salario”, asumiendo que el “primer salario” es del hombre como rol principal de ser los proveedores, donde las mujeres socialmente deben cumplir con un “contrato de género” producto de esta división sexual del trabajo como mujer cuidadora y hombre proveedor (Departamento de Estudios Laborales INE, 2015).

#### **4.2 Definición de igualdad de género**

Esta diferenciación de género planteada en el subcapítulo anterior, provoca características estereotipadas de ambos sexos, lo que conlleva a un acceso desigual a distintos puestos de trabajo (Perticará, 2009) generando el concepto de segmentación y segregación sexual del mercado laboral, existiendo segmentos que explican las diferencias salariales, así como las discriminaciones que afectan a diferentes sectores laborales (Recio, 1999). Según el informe

del 2015 del Departamento de Estudios Laborales del INE, “*Mujeres en Chile y el mercado del trabajo. Participación laboral femenina y Brechas Salariales*”, la definición más común de segmentación laboral es la “existencia de puestos de trabajo con buenas condiciones laborales y otros con condiciones inferiores e inclusive precarias”.

Todos estos conceptos y enfoques generan una diferenciación entre hombres y mujeres que favorecen de manera sistemática a uno de estos dos grupos, explicando la segregación ocupacional, la distribución de las mujeres por actividad económica, diferencias salariales según género, sin importar el capital humano que este pueda tener, producto de centralizar y focalizar la atención a una estructura del mercado laboral, más que en los atributos propios de los colaboradores (Fernández-Huerga, 2010). Como por ejemplo, la asignación de responsabilidades a las mujeres en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado de personas, donde afecta de manera directa a la participación en el mercado laboral con igualdad de oportunidades (Cepal, 2010), fomentando la discriminación de género.

A raíz de esto, es que nace el concepto **igualdad de género**, el cual se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños, bajo la lógica de que ambos poseen sus diferenciaciones propias, sin ser iguales, pero que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su sexo, es decir, igualdad implica que se consideren los intereses, necesidades y prioridades, ya sea de mujeres como de hombres, reconociendo así la diversidad que conforman estos diferentes grupos de mujeres y hombres, siendo una cuestión de derechos humanos como condición previa e indicador del desarrollo sostenible enfocado en las personas (United Nation Women’s Rights, 2021). La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental como se planteaba anteriormente, sino que también es uno de los fundamentos esenciales para la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible (Naciones Unidas, 2020).

#### **4.3 Desigualdad de género a nivel mundial**

En las últimas décadas se han observado avances en algunos ámbitos de la igualdad de género que ha llevado a crear un escenario más próspero, pero aún lejos de poder ser pacífico y sostenible. Esto se fundamenta en que la disminución de las desigualdades de género,

implica la reducción de la pobreza e incrementa la productividad y el crecimiento económico de un país (World Bank 2012a, 2012b).

En 10 países de América Latina, casi dos tercios del incremento de la participación de las mujeres como fuerza de trabajo pueden atribuirse a una mejor educación y a modificaciones en la configuración de la familia, que implican matrimonios a edad tardía y reducción de la fertilidad (Gender Equality and Development, 2012). En el caso de la salud y supervivencia, en la actualidad el 96% de la brecha de género se ha cerrado, registrado una insignificante caída desde el año 2020, esto aún sin saber las consecuencias traídas por la pandemia, donde el tiempo para cerrar completamente esta brecha se mantiene aún indefinida (Global Gender Gap Report, 2021).

En el ámbito familiar, en la actualidad se obliga a menos niñas a tener un matrimonio precoz, donde existe una postergación en la edad de contraer matrimonio, así como también la baja tasa de fecundidad producto de poder elegir el momento y número de hijos que se desea tener, logrando así que las mujeres puedan tener una mayor autonomía económica (United Nation Women's Rights, 2019; Naciones Unidas, 2020). En lo que respecta a las políticas, en la actualidad existen más mujeres con cargos en parlamentos y posiciones de liderazgo, como son Togo y Bélgica que son 2 países que han elegido a su primera ministra. En 46 países, las mujeres ocupan más del 30% de los escaños en el parlamento nacional en al menos una cámara, donde las leyes de algunos países se están reformando para fomentar la igualdad de género (Naciones Unidas, 2020; Pacto Global Chile 2021; Global Gender Gap Report, 2021).

En el área del mercado laboral, en los últimos 30 años la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado a medida que las oportunidades económicas son mayores, atrayendo a muchas trabajadoras al mercado. Entre 1980 y 2008, la disparidad de género se redujo de 32% a 36%, donde en el 2008, las mujeres representaban más del 40% de la fuerza laboral mundial (Gender Equality and Development, 2012). En el reporte del 2021 de Brecha de Género del World Economic Forum, según el Índice Global de Brecha de Género, el país de Asia, Timor-Leste y el país de África Occidental, Togo han logrado cerrar su brecha de participación económica y oportunidades en al menos 1% completo en un año, siendo favorable, ya que en estos continentes el escenario de la desigualdad de género es muy precaria. Además, en este mismo documento, este año se han evaluado 3 nuevos países por

primera vez a nivel mundial, como es Afganistán, Guyana y Níger (Global Gender Gap Report, 2021).

Según este documento, a nivel continental, se observa que aún existe diferencias notorias entre ellos, donde Europa Occidental sigue siendo la región que más ha avanzado hacia la paridad de género con un 77,6% cerrando su brecha potencialmente en 52,1 años, seguido de América del Norte con un 76,4%, y cerrando su brecha en 61,5 años. En tercer lugar, viene América Latina y el Caribe con un 71,2%, donde se proyecta cerrar en 68,9 años. Luego Europa del Este y Asia Central con un 71,1% de paridad de género. Con un porcentaje un poco menor es Asia Oriental y el Pacífico con un 68,9%, siendo una de las regiones que más ha mejorado durante los últimos años, seguido de África Subsahariana con 67,2%, y que superó a la región de Asia Meridional que tiene una paridad de un 62,3%. Finalmente la región de Oriente Medio y África del Norte sigue siendo la zona con mayor brecha de género con un 60,9%. En estas últimas 5 regiones se estima que se necesitarán más de 100 años para cerrar la brecha de género presente en la actualidad.

En el caso de los países mejor evaluados en términos de igualdad de género, este documento posiciona a Islandia como el país por duodécima vez mejor evaluado, así como también, los 5 países que más mejoraron su índice de brecha de género son Lituania, Serbia, Timor-Leste, Togo y Emiratos Árabes Unidos con una mejora de 4,4% o más (Global Gender Gap Report, 2021).

Si bien, a pesar de existir avances como los mencionados, todavía existen muchas dificultades para poder llegar a una igualdad de género a nivel mundial, donde la distancia media completada hasta la paridad es de un 68%, un paso más atrás en relación al año 2020, con una diferencia de 0,6%. Esto es principalmente debido a la disminución en el desempeño de los países desarrollados, donde con la trayectoria que ha tenido actualmente, implicaría 135,6 años cerrar la brecha de género en todo el mundo. Esto se ve reflejado en ejemplos como, en el mundo político donde las leyes y normas sociales discriminatorias actuales continúan siendo muy generales, donde las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todas las posiciones de liderazgo político, donde 1 de cada 5 mujeres y niñas entre 15 a 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física por una pareja íntima en un período de 12 meses (Naciones Unidas, 2020). Así también, hoy en día en 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen; en 39 países las hijas y los hijos no tienen los

mismos derechos de herencia; y en 49 países no existen leyes que protejan a las mujeres de la violencia doméstica (Pacto Global Chile, 2021). Estos y muchos otros motivos hacen que los estudios y proyecciones planteen que se necesitaría 145,5 años para lograr llegar a la paridad de género en la política (Global Gender Gap Report, 2021).

#### **4.4 Desigualdad de género en Chile**

En América Latina, en promedio la tasa de participación laboral femenina supera el 50%, teniendo un aumento en relación a los años anteriores debido al aumento de los años de escolaridad de las mujeres, y la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica, con la disminución de las tasas de fecundidad. En el caso de Chile, estas cifras hasta el 2012 aún se mantenían bajo este valor, siendo una de las tasas más bajas de toda la región (Departamento de Estudios Laborales - INE, 2015). Por otro lado, en la región la mayoría de los promedios nacionales y regionales evidencian que la situación educacional de las mujeres se ha igualado e incluso superado a la de los hombres (Milosavljevic, 2007), pero independiente del tramo de escolaridad en que se encuentren ambos sexos, en todos los casos, las mujeres perciben un salario mucho menor que los hombres. Un ejemplo se observó en el año 2006, donde las mujeres que tenían 13 años de escolaridad o más, tenían en promedio un salario de un 27% menos que el de los hombres de su misma categoría. Según la encuesta Casen del 2011, la brecha de género es mayor en los grupos que poseen más años de escolaridad (Departamento de Estudios Laborales - INE, 2015).

Como se mencionó anteriormente, Chile es uno de los países que posee la tasa de participación laboral femenina más baja de América Latina, a pesar del crecimiento económico que ha tenido en las últimas décadas y el aumento del índice de escolaridad. La brecha es más evidente en grupos de menor índice de educación dado que es más complejo el escenario de compatibilizar trabajo remunerado y responsabilidades del cuidado del hogar. Y no menos importante, culturalmente es uno de los países cuyas normas culturales todavía definen el rol de la mujer en la sociedad (BIM, 2014). En la actualidad, Chile ocupa el puesto 91 entre 136 países en el Índice Global de Desigualdad de Género, donde en el Subíndice de Participación Económica y Oportunidad su posición es aún peor, ubicándose en el número 112 de 136 países (Global Gender Gap Report, 2013).

Según la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, la desigualdad de género se refiere a la reclusión de las mujeres al espacio doméstico, su marginación al espacio público, la injusta distribución de los bienes sociales esenciales, como el ingreso, el empleo, la propiedad, la salud, la educación, la integridad física y la seguridad personal, desigual distribución de recursos, desigual carga laboral, compensación económica recibida por el mismo empleo versus el que desarrolla un hombre, por mencionar algunas (Biblioteca Congreso Nacional, 2021).

Diferentes estudios muestran que las desigualdades en Chile, tanto en patrones de inserción laboral de mujeres y hombres, como también en sus condiciones laborales, contextualizan las diferentes ocupaciones a las que se incorporan unos y otros (Departamento de Estudios Laborales - INE, 2015). Un fiel ejemplo de las desigualdades existentes en el mundo laboral y sus brechas, son el caso del mundo empresarial, donde suelen dirigir empresas de menor tamaño y estar concentradas en sector económicos de menor rentabilidad, donde en el sector formal, las mujeres se concentran en ocupaciones y sectores común y socialmente conocidos como “más femeninos”, como son el área de comunicaciones, comercio minoritario, hoteles y restaurantes, manufacturera, finanzas, etc. Bajo esta lógica, se crean patrones de segregación ocupacional que mencionamos en el capítulo anterior, que con el tiempo se van modificando pero no desapareciendo (Gender Equality and Development, 2012). De esta forma, si se analiza la estructura ocupacional en el mercado del trabajo en Chile, se observa que la participación de las mujeres es baja, tanto en comparación con los hombres, como respecto a sus vecinos de América Latina, donde además, la brecha salarial que existe entre ambos es negativa para las mujeres en todos los sectores económicos y ocupacionales (Departamento de Estudios Laborales - INE, 2015).

A nivel mundial existen instituciones que buscan promover la igualdad de género y exponer la realidad existente de la desigualdad de género y las discriminaciones presentes que afectan los derechos de las mujeres, dentro de estas cabe destacar la Organización de las Naciones Unidas, ONU Mujeres, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Observatorio de la Igualdad de Género de la CEPAL, los Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el World Economic Forum, por nombrar algunas.

A nivel nacional, las instituciones gubernamentales a cargo de regular, normar y promover la igualdad, son el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Ministerio del Trabajo y

Previsión Social; el Ministerio de Desarrollo Social; el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. Dentro de los organismos que regulan esta situación en Chile como organizaciones, existe la Asociación Nacional de Mujeres Indígenas y Rurales (ANAMURI); el Centro de Desarrollo de la Mujer (DOMOS); el Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile; el Centro de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales; el Centro Regional de los Derechos Humanos (HUMANAS); la Corporación de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (CEDEM); Comunidad Mujer; el Instituto de Derechos; el Instituto de la Mujer; el Programa de Acción con Mujeres (PROSAM); el Observatorio de Género y Equidad; el Centro de Estudios de la Mujer (CEM), por nombrar algunas (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 2021). Uno de los principales motores para generar una transversalización del enfoque de género a nivel estatal ha sido el SERNAM, que el 2015 se convirtió en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Mediante esta institución, los diferentes gobiernos han logrado implementar distintos enfoques de género en al menos 3 instancias: en Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO), la Agenda de Género y el Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) (Instituto Nacional de Estadísticas, 2015).

### **Características de la desigualdad de género en Chile**

Dentro de lo que se planteó en este capítulo, se puede comprender que existen preocupaciones tanto internacionales como nacionales respecto a la desigualdad de género, poniendo particular énfasis en evidenciar, ampliar y comprender desde sus raíces, ya sean sociales, culturales, institucionales y económicas la urgencia de abordar este tema, con el objetivo de mitigar aquellas discriminaciones, prejuicios, costumbres y prácticas basadas en la suposición de que las mujeres son inferiores asignándole roles sustentados en estereotipos (Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2017). Si bien, se han observado cambios y avances con el paso del tiempo en la cultura y relaciones de género en Chile, aún persisten desigualdades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos a nivel nacional, donde institucionalizar el género a nivel estatal, enfrenta grandes desafíos debido a que confrontan ideas y comportamientos tradicionales basados en el no respeto a los derechos y autodeterminación de las personas, sumados también a desafíos asociados a concepciones de modelos de desarrollo, democracia y gobernabilidad (CEPAL, 2012), planteando un rol fundamental a la responsabilidad mediante la institucionalidad y considerar que para mejorar

los índices, actualmente negativos de violencia física, psicológica y sexual hacia las mujeres, no se realizarán sin cambios estructurales y culturales en la sociedad chilena. Se sugiere transformar los estereotipos de género, asociados principalmente a través de la educación y la mayor participación de las mujeres en contextos de decisión, constituyendo iniciativas donde el rol del Estado es fundamental (Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2017). Ya que, con políticas decididas en esta materia, se contribuiría a la reducción persistente y profunda de la desigualdad que caracteriza a Chile, para así, avanzar en temas normativos, como en lo institucional y cultural, logrando encaminar a la sociedad de todos y todas hacia un bienestar (Comunidad Mujer, 2017).

Para comprender la concepción de lo mencionado anteriormente, buscamos el significado de la discriminación de género donde la Organización de las Naciones Unidas y presentada en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación de la Mujer lo define como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social cultural y civil”*. Esta discriminación, se basa en un conjunto de estereotipos y prejuicios construidos socialmente que han definido los comportamientos y/o actividades que son apropiados o inapropiados tanto para hombres y mujeres. La discriminación de género, ha provocado lo que se conoce como brecha de género: *“cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad”* (Global Gender Gap Report, 2012). Generalmente utilizada para hablar de diferencias en términos de ingresos (brecha salarial), la brecha de género abarca otros ámbitos tales como los que el Foro Económico Mundial utiliza para medir los índices: participación económica, acceso a la educación, acceso a la salud, y empoderamiento político.

La Directora Adjunta de ONU Mujeres en 2011, Lakshmi Puri, indicó en un panel de conversación lo siguiente: *“Los estereotipos, existen en todas las sociedades, el modo en que percibimos a los demás puede verse determinado por suposiciones simplistas basadas en raza, sexo, edad, etc. Los estereotipos se basan en normas, prácticas, y creencias sociales, en su mayoría de las veces son del orden cultural”*. Puri, además plantea que los estereotipos como tal, no son inherentemente negativos, sin embargo, dado que no están asociados a las habilidades, oportunidades y entorno de una persona, en general son perjudiciales. Los

estereotipos negativos, necesariamente dificultan la capacidad de las personas de alcanzar su potencial, y en términos de inserción laboral, dificulta y limita las oportunidades. (ONU Mujeres, 2012).

En 1997, Richard Anker, ya había publicado en la Revista Internacional del Trabajo, una serie de diferentes estereotipos a los que denomina “positivos” y “negativos”, principalmente socioculturales que impactan en la inserción laboral o condiciones de igualdad en este ámbito entre hombres y mujeres. Entre los estereotipos “positivos” menciona: disposición natural a ocuparse de los demás, destreza y experiencia en las tareas del hogar, mayor agilidad manual, aspecto físico atractivo, mientras que en su clasificación de “negativos” considera: renuencia a supervisar el trabajo de otros, menor fuerza física, menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, menor disposición a viajar, menos disposición a afrontar peligro físico y emplear la fuerza física. (Anker, 1997).

Hoy en día, no se puede decir que los estereotipos “positivos” de Richard Anker, en realidad son positivos para las mujeres. Al igual que los negativos, han contribuido a definir en estos 20 años los roles de las mujeres en términos de mercado laboral. Según los índices explicados en el capítulo de desigualdad de género, las mujeres están socioculturalmente asociadas a carreras que tienen que ver con servicio y ayuda a los demás, trabajan más horas no remuneradas en el hogar, tienen trabajos más precarios como en manualidades o actividades básicas que son mal remuneradas, tienen menos cargos de supervisión o jefaturas, y tiene poca participación en trabajos que requieren de mayor exigencia física.

Por otro lado, existen conceptos que se vinculan con formas de expresiones que denotan discriminación, como por ejemplo el mansplaining, un neologismo anglófono, es decir, un término en inglés reciente de uso corriente que unifica la palabra “man” con “explaining”, la cual, la escritora Lily Rothman plantea como definición busca deslegitimar las habilidades de una personas, en este caso una mujer, mediante el discurso. Es un micromachismo que consiste en invalidar y silenciar a la mujer, especialmente en espacios públicos en los que la posición comúnmente conocida por la sociedad, queda amenazada, siendo un comportamiento habitual de los hombres. Miguel Lorente, especialista en detección de violencia de género, explica que el mansplaining es una manifestación concreta donde la condición masculina, como la identidad del hombre, tiene un valor agregado respecto a la identidad de la mujer, explicando que *“El hombre difícilmente se va a meter a la cocina a*

*decirle a la mujer como hacer un huevo frito, pero en un espacio en el que su hombría se ve cuestionada, recurre a esta forma de machismo e imposición por la cual trata de dominar a la mujer a través de una explicación aparentemente inocente, donde la intención es demostrar su posición de superioridad en aquellos espacios que cree que le corresponden.”* (La Tercera, 2020).

La discriminación contra las mujeres puede ser directa o indirecta. Ejemplos de discriminación directa, son aquellos en que las mujeres no tienen derecho a poseer tierras, se prohíbe tener ciertos trabajos, o no pueden acceder a estudios de postgrado. Esta discriminación es bastante más evidente y fácil de reconocer. Sin embargo, la discriminación indirecta, es aquella que pareciera ser justa, pero en realidad, el trato hacia las mujeres es desigual, por ejemplo, cuando se establecen ciertas condiciones físicas como altura o peso mínimo (fuera del promedio de este grupo objetivo) para ejercer un trabajo, en realidad quiere decir que las mujeres en general no podrían acceder a participar de él (UNICEF, 2011).

Un ejemplo de discriminación directa es la teoría de segmentación de mercado, donde la participación laboral en general en Chile, el 63,1% de los hombres trabaja, versus el 41,2% en el caso de las mujeres. Esta cifra no expone las consecuencias de la pandemia del Covid-19 (Encuesta Nacional de Empleo, 2020). Por otro lado, está la segmentación ocupacional, que se ve reflejada en la participación de las mujeres ocupadas mayoritariamente se concentran en sectores económicos terciarios con un 85,3%, lo cual implica que se desenvuelven principalmente en trabajos de servicios. Mientras que los hombres, el principal sector de desempeño es también el terciario con un 54,7%, pero donde también existe prevalencia de ubicarse en sectores de manufactura y extractivas, es decir, en el sector primario con un 17,8% y secundario con un 27,5%. Además, dentro de estos grupos ocupacionales, en los que menor tiene presencia la fuerza laboral femenina es en los Miembros del Poder Ejecutivo, de los Cuerpos Legislativos, Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas de Estado, donde el 130.700 lo conforman hombres siendo un 72,6%, mientras que las mujeres solo lo conforman 49.300 mujeres que corresponden al 27,4%. En el caso de la formación profesional, está comprobado que mientras mayor sea el nivel educacional que posea la mujer, mayor es la diferencia salarial generada por esta discriminación sexual, el cual es una cifra que tiende ir en aumento, donde las declaraciones de remuneraciones de este grupo plantea haber tenido ingresos brutos mensuales entre \$1.000.001 – \$2.500.000 en el 2014. Dentro de este total, las mujeres con

grado de doctoras ganan aproximadamente \$1.798.796, mientras que los hombres con las mismas características de formación educacional ganan \$2.443.304 (Departamento de Estudios Laborales, 2015). Una diferencia de \$644.508, es decir, un poco más que un sueldo mínimo en Chile.

Con respecto a los roles en el trabajo y sus brechas de género, es necesario comprender la división sexual mencionada en el ítem de desigualdad de género, ya que sin la división sexual comprendida y asignada socialmente se disminuirían las brechas por género. Esta desigualdad no se sustenta por un distinto aporte de valor en un determinado trabajo, sino en la función del sexo de la persona que lo realiza (Díaz, 2015). Estas brechas de género se generan de la actividad económica en que se desempeñan las mujeres, las categorías ocupacionales insertas, cargos y empleos a los que acceden, teniendo un determinado capital humano. El concepto de capital humano dentro de este rol del trabajo es de suma importancia, ya que este concepto aporta a la comprensión del fenómeno de la discriminación hacia las mujeres en el mundo laboral, siendo analizado desde un punto de cifras concretas que revelan una condición estructural, más allá de los niveles socioeconómicos de las mujeres. El capital humano es el valor dado a las capacidades de un individuo en relación al mercado laboral, es decir, su nivel educacional, sus conocimientos generales, destrezas, habilidades y experiencias desarrolladas, con el fin de desarrollar una mayor productividad y desarrollo económico. Para el caso de las mujeres, este capital humano no las protege de la discriminación (Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2017).

### **Certificaciones y Normas de Igualdad de Género**

*“En la actualidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impone a los países del mundo y a nuestra región enormes desafíos. Los próximos 13 años requerirán de grandes esfuerzos para lograr el pleno cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los que no se alcanzarán si la igualdad de género no está presente de manera explícita y transversal. La participación activa y el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, es decir, el ejercicio pleno de su autonomía, constituye una condición imprescindible para el desarrollo y su sostenibilidad”.* Así fue reconocida la importancia de la igualdad de género en la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada el año 2016. Para esta fecha, la Comisión Económica para América Latina y

el Caribe (CEPAL) reconoce que la mayoría de los países de la región consideran planes o programas de igualdad de género en sus respectivas agendas que apuntan a la sostenibilidad. Sin embargo, son pocos programas que se materializan en una certificación concreta, que pueda ser medible, reconozca características o condiciones concretas para validar y sostener en el tiempo las iniciativas que se mencionan en cada programa.

A continuación, mencionan algunas certificaciones y sus características concretas aplicadas en Chile y en América Latina:

1. Norma Chilena NCh3262:2012: Gestión de igualdad de género y conciliación en la vida laboral, familiar y personal:

Esta norma se caracteriza por ser de carácter voluntario y su principal función es establecer los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Está orientada a las organizaciones que identifiquen o visibilicen brechas o inequidades de género con el objetivo de generar acciones concretas que permitan disminuirlas. En Chile existen actualmente 41 empresas certificadas bajo esta norma. La certificación se materializa mediante el denominado Sello Iguala - Conciliación.

La norma aborda 10 temas específicos y define una estructura para la implementación de la norma dentro de las empresas que tienen su origen en el compromiso de la Dirección y Conformación de un Comité de Género, y finaliza con la Evaluación y Certificación. Los temas abordados son los siguientes:

- a) Reclutamiento y selección de personal
- b) Participación en cargos de jefatura y toma de decisión
- c) Desarrollo de carrera
- d) Acceso a la capacitación
- e) Prácticas de remuneración y compensación
- f) Acciones para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad
- g) Prevención y/o detección del acoso sexual
- h) Prevención y/o detección del acoso laboral
- i) Prevención, detección y derivación de la violencia de pareja
- j) Salud integral

Si bien esta norma permite generar una estructura que se instala en la gestión de Recursos Humanos de las organizaciones en busca de la mejora continua para la disminución de brechas a través de un cambio cultural dentro de las organizaciones, se puede apreciar que no aborda en ninguno de sus puntos específicos el uso del lenguaje de género como transformador cultural o herramienta para lograr alguno de los otros objetivos.

## 2. Sello Igualdad de Género (PNUD)

El sello es una herramienta que contribuye a reducir brechas de género para promover un crecimiento justo, inclusivo y sostenible, lo cual permite aumentar la satisfacción de trabajadoras y trabajadores, aprovechar el potencial de todo el personal sin discriminar por su sexo y tener un entorno laboral más igualitario. El sello se implementa mediante una serie de programas soportados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, encontrándose actualmente activo en 14 países de Latinoamérica, y en más de 600 organizaciones públicas y privadas, de las cuales sólo 348 se han certificado a la fecha, principalmente en México, y sólo 36 en Chile.

Esta herramienta requiere que las empresas se comprometan a generar estrategias corporativas para lograr los siguientes requerimientos:

- a. Detectar y eliminar brechas salariales de género.
- b. Aumentar la participación de la mujer en posiciones de liderazgo y de toma de decisiones.
- c. Desarrollar e implementar políticas para mejorar el equilibrio de la vida laboral y personal con corresponsabilidad.
- d. Incrementar la presencia de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas, y la presencia de hombres en ocupaciones tradicionalmente femeninas.
- e. Erradicar el acoso sexual en razón de sexo en el lugar de trabajo.
- f. Usar comunicación incluyente y no sexista interna y externamente.
- g. Promover a las mujeres en los negocios y la igualdad de género en las cadenas de valor.

A diferencia de la norma chilena descrita en el punto anterior, el Sello Igualdad de Género es uno de los pocos a nivel mundial que aborda como punto específico la

utilización de comunicación incluyente y no sexista, entendiendo que para la implementación de todos los otros puntos se debe realizar una transformación cultural, en la que el uso del lenguaje cumple un rol fundamental para definir la realidad que se quiere proyectar.

Las empresas certificadas a la fecha en Chile son las siguientes:

Año 2021

- EPIROC
- Minera El Abra
- ESSBIO
- Mintlab
- Nuevo Sur Maule
- Telefónica
- ABB
- Consultora Gesproa
- Banco Santander

Año 2020

- EDAM
- Superintendencia de Casinos de Juegos
- Caja Los Héroes
- Kapsch TrafficCom Chile S.A.
- Aha Inclusión
- Puerto de Talcahuano
- Metso
- Suez Walter Soluciones Chile Ltda.
- Suez Inversiones Aguas del Gran Santiago Ltda.
- Suez Medioambiente Chile S.A.
- Suez Advanced Solutions Chile Ltda.

Año 2019

- División Gabriela Mistral de CODELCO
- OTIC Proforma

- División El Teniente de CODELCO
- Fulcro ABC
- D. El Salvador CODELCO
- Chuquicamata CODELCO

#### Año 2018

- Laboratorios Bagó Casa Matriz
- División Andina de CODELCO

#### Año 2017

- D. Radomiro Tomic CODELCO
- Aguas Andinas Casa Matriz
- Casa Matriz de CODELCO
- División Ventanas de CODELCO
- División Ministro Hales de CODELCO
- Casa de Moneda
- Vicepresidencia de Proyectos CODELCO

#### Año 2016

- Sodexo S.A.

### 3. Norma Mexicana en Igualdad de Género y No Discriminación

Es un instrumento que busca promover el acceso y la permanencia de las mujeres y los grupos en situación de discriminación al mercado laboral con igualdad de oportunidades. Está considerado para ser aplicado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Aborda los siguientes temas:

- Política de igualdad laboral y no discriminación.
- Creación de un comité encargado de la vigilancia y desarrollo de prácticas de igualdad laboral y no discriminación.
- Reclutamiento y selección de personal sin discriminación e igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral y no discriminación.
- Existencia de un código de ética.

- Garantizar igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal.
- Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
- Contar con procesos de formación y capacitación con igualdad de oportunidades.
- Contar con capacitación y sensibilización en igualdad laboral para todo el personal.
- Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral familiar y personal.
- Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.
- Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia.

Esta es una de las normas que está más orientada a la igualdad de género y no discriminación en los lugares de trabajo, incluye entre sus procesos la capacitación al personal completo y el uso de lenguaje inclusivo como puntos claves para lograr otros puntos de los que se evalúan y además, se encarga de medir clima laboral y percepción de discriminación por parte de los trabajadores, lo que no se ve en otras de las normas mencionadas anteriormente.

#### 4. Distintivo Igualdad de Empresa (DIE)

Originado en España, este distintivo es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Igualdad de España a empresas que destaquen en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de planes y medidas de igualdad, en áreas como el acceso al empleo y condiciones de trabajo, medidas de conciliación y corresponsabilidad, políticas retributiva con enfoque de género, comunicación inclusiva, entre otros.

La forma de otorgar este distintivo es mediante la evaluación de las empresas en base a una pauta, y posteriormente, una serie de jornadas y en las que se comenta y comparte las buenas prácticas y los resultados obtenidos. Todas las empresas deben mantener y renovar este distintivo cada tres años.

Esta norma considera la comunicación como uno de sus objetivos, pero no desglosa en su pauta de evaluación el uso de lenguaje. Al encontrarse inserto entre los otros objetivos, se pierde relevancia del uso del lenguaje como transformador cultural.

### **Consecuencias de la desigualdad de género en Chile**

Si se considera lo recién planteado, resulta evidente que la igualdad de género ha obtenido un mayor valor y legitimidad para la sociedad. Se creó en 2015 el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género para fortalecer la institucionalidad en Chile en esta materia, así como también se creó la Ley 20.840 que sustituye el sistema electoral binominal e incluye la ley de cuotas, con el objetivo de asegurar que este grupo sea parte activa en la política (Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2017).

A pesar de lo expuesto, lo realizado no basta, ni tampoco está asegurado. Chile tiene deudas pendientes con las mujeres en temas de educación y trabajo, donde es posible identificar que vienen desde una trayectoria en la etapa escolar, sin ser motivo de que no exista espacio para intervenir cuando las mujeres son adultas. En esta primera etapa se observan grandes brechas entorno a la valoración social de las carreras que cursan las mujeres basadas en prejuicios, limitando posibilidades de inserción en el mercado laboral, y como consecuencia, a empleos mejor remunerados.

Las mujeres poseen una mayor capacidad de desarrollo educacional, tienen menores índices de deserción, mejores calificaciones y una tasa de titulación más elevada que la de los hombres. Aún así, en el mercado laboral son más desvalorizadas, tienen menor participación, segregación ocupacional en altos cargos, y enfrentan una de las brechas salariales más altas del mundo (Comunidad Mujer, 2016).

Por otro lado, poca presencia en trabajos con mayores responsabilidades sobre todo en el Parlamento, provisiones sociales y seguros de salud que demuestran discriminaciones que afectan la calidad de vida de las mujeres, por ende, afectando directamente en la calidad de su vejez, por mencionar algunas (Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2017).

Sumado a esto, si se analiza el nivel de percepción, basada en la encuesta de *“Percepción de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile”*, revela que un 85,8% de las mujeres considera que son discriminadas en Chile, destacando una mayor sensación en el ámbito laboral con un 89,5%, seguido del acceso a la justicia con un 74,8%, y finalmente en libertad sexual con un 73,9% (Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2017). De esta forma, es imprescindible el rol de involucrar a los hombres en esta materia, debido a que la igualdad de género no es asunto de ellas nada más, donde los privilegios son invisibles para quienes lo tienen, los hombres han neutralizado y dado por sentado estos prejuicios y discriminaciones (Comunidad Mujer, 2016).

Y como gran consecuencia, mujeres y hombres de todas las regiones del mundo están retrasando la edad a la que contraen matrimonio, permitiendo que muchas mujeres logren concluir sus estudios, ganando presencia en el mercado laboral y disfrutando de su autonomía económica. Esto se sustenta básicamente a que los Estados, comunidades e instituciones religiosas regulan e intervienen en el matrimonio y la vida familiar mediante leyes y políticas, que contienen disposiciones discriminatorias hacia las mujeres, generando limitaciones, como por ejemplo, en los regímenes patrimoniales entre cónyuges que no reconocen el trabajo y cuidado no remunerado que realizan las mujeres, así como también por contextos como en los que los padres no pagan la pensión alimentaria que les corresponde a sus hijas e hijos, etc. Entendiendo los impactos mencionado en este ítem social de la desigualdad de género es que a nivel mundial se proponen principios, objetivos y metas para que los servicios públicos, incluidos los servicios de educación y salud reproductiva, desempeñen un rol crucial de promover la igualdad de género en las mujeres y familias, así como programas de estudios que incluyan contenidos sobre igualdad de género y las relaciones sin violencias, garantizando que las escuelas acogen y no discriminan, por ejemplo, a adolescentes embarazadas, ni madres y padres jóvenes, etc. Que la mujer tenga su propio control sobre su fertilidad, como pilar fundamental de un bienestar y oportunidades de la mujer (Naciones Unidas Mujeres, 2019). Esta falta de poder de decisión, se ve reflejada según los datos de 51 países, donde sólo el 57% de las mujeres en edades entre 15 y 49 años, casadas o en pareja, toman sus propias decisiones sobre las relaciones sexuales, el uso de anticonceptivos y los servicios de salud.

Bajo la perspectiva económica, la baja participación laboral, la segregación de oportunidades y el conjunto de consecuencias sociales mencionadas anteriormente afectan la capacidad

adquisitiva y de autosuficiencia de las mujeres y por ende, la independencia para desenvolverse en la sociedad (Departamento de Estudios Laborales, 2015).

Entendiendo el enfoque del capital humano, se observa que es de suma importancia para poder ser usado en el análisis de estas brechas existentes, si bien suena evidente que a mayor capital humano, mayor remuneración, para el caso de las mujeres, a igual o superior capital humano respecto a sus pares varones, en promedio, aún así reciben menor salario. Este escenario es un reflejo absoluto de la gran problemática de la discriminación de género, y por ende, consecuencias negativas en la productividad del país. Una clara demostración de esto, es la segmentación laboral y segregación sexual del mercado, que relaciona los factores del mercado con atributos culturales, exponiendo la existencia de sectores económicos altamente feminizados, siendo hoy en día la segregación vertical presente en el mercado laboral, mientras que en la segregación horizontal, se contribuye a mitigar estos estereotipos de género relacionados a roles apropiados para las mujeres, orientados a temas sociales, de cuidado y reproducción. Esto no sucede con la segregación vertical del trabajo, donde el peso relativo de las personas en los cargos de jefatura, sólo un 24,6% son puestos ocupados por mujeres. O que el sector de trabajo doméstico esté ocupado de forma mayoritaria por mujeres, siendo una clara división sexual en el trabajo que contribuye a moldear estas segregaciones laborales (Departamento de Estudios Laborales, 2015).

Para el 2018, las Naciones Unidas planteó en su Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que las mujeres representan el 39% de la fuerza de trabajo a nivel mundial, pero que sólo ocupan el 27% en puestos de cargos directivos (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2019). Además, para el 2015, según el informe del Departamentos de Estudios Laborales del Instituto Nacional de Estadísticas, más del 80% de las mujeres inactivas no estarían disponibles para trabajar, aun si tuvieran la oportunidad de tener una disponibilidad de empleo, esto debido al sistema de que las mujeres se hacen cargo de las tareas de reproducción y el hogar, generando barreras en la inserción productiva de la mujer (Departamento de Estudios Laborales, 2015). En promedio, las mujeres dedican el triple de tiempo que los hombres al cuidado y trabajo doméstico no remunerado, según datos disponibles de 90 países, siendo una consecuencia económica para las mujeres, debido al desarrollo de un trabajo que implica múltiples actividades, como el cuidado de niños y ancianos, tareas domésticas, etc, no remuneradas. Esto trae como consecuencia, que a mayor

probabilidad de tener hijos pequeños en el hogar, mayor es la brecha de género, desfavoreciendo su capacidad socioeconómica (Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2019).

Esto plantea grandes desafíos socioculturales y de política pública, acompañados de producción de estadísticas que logren visibilizar estos fenómenos, con el objetivo de contribuir en el acceso y permanencia igualitaria de condiciones del mercado laboral. Esto impacta, tal como lo indican los organismos internacionales, como la OCDE y el Banco Mundial, que la baja participación laboral de las mujeres afecta en la competitividad de los países. Así como un reciente estudio de la Subsecretaría de Economía en Chile, advierte que el PIB del país podría aumentar en casi 10 puntos porcentuales, suponiendo que las mujeres tengan las condiciones adecuadas para trabajar, integrándose a la fuerza laboral, y con el fin de equiparar la tasa de participación laboral masculina (Comunidad Mujer, 2017).

Para concluir este capítulo, la evidencia empírica muestra por un lado avances realizados en materia de igualdad de género, pero también, la existente desigualdad en los ámbitos educacionales, familiares, culturales y económicos que conforman la sociedad chilena. La socialización de género, es uno de los principales responsables de la discriminación que viven las mujeres en el día a día en términos laborales, indicando el rol de la mujer en determinados puestos de trabajos o condicionando el tipo de actividad. Este fenómeno no ha sido resuelto ni por el Gobierno, ni por empresas privadas. Es un tema sociocultural, que se refleja en que la mujer permanece en un estado invisible en algunos aspectos de la sociedad.

Una de las áreas abordables de la invisibilización, es el lenguaje inclusivo de género, el cual es una forma de hablar y escribir sin sesgos o tonos que reflejan visiones, prejuicios, estereotipos o discriminación de personas o grupos, siendo una de las principales áreas donde planteamos la importancia de su uso para evitar la invisibilización del rol femenino donde lo que no se dice, no existe (Manual para el uso del Lenguaje Inclusivo No Sexista en el Poder Judicial de Chile, 2021).

## Capítulo II: Lenguaje de Género

### 4.5 Lingüística / Lenguaje

Para la base de lo que se plantea en este capítulo, definiremos la lingüística aplicada como un concepto relevante para comprender la importancia del lenguaje y lenguaje inclusivo de género, definiendo a ésta como *“rama de los estudios lingüísticos que se ocupa de los problemas que el lenguaje plantea como medio de relación social, especialmente de los que se refieren a la enseñanza de idiomas.”*, siendo el sistema cognitivo un ítem importante para comprender estas representaciones que hace el hablante y que le permite hacer uso del lenguaje. Si definimos el lenguaje como tal, se comprende como *“la facultad del ser humano de expresarse y comunicarse con los demás a través del sonido articulado o de otros sistemas de signos. Manera de expresarse”*. Por otro lado, la lengua como tal, es un sistema de comunicación verbal común dentro de la humanidad que cuenta generalmente con escritura. Estas definiciones nos permiten comprender la importancia de cómo se realiza esta comunicación y sus impactos en la sociedad (Real Academia Española). El lenguaje es el reflejo de la sociedad que la utiliza, transmitiendo una ideología imperante, reflejando y reforzando las desigualdades derivadas de la discriminación ejercida hacia las mujeres a través del androcentrismo y del sexismo (ONU Mujeres, 2006).

El lenguaje, como producto social e histórico, condiciona nuestra percepción de la realidad y determina lo que entendemos del mundo que nos rodea. Es una herramienta fundamental para vivir en sociedad y ha sido y es utilizado para establecer un orden social, basado en las diferencias entre los sexos (Superintendencia de Seguridad Social). Tiene el poder de expresar nuestra concepción del mundo, este permite la construcción de representaciones y de imágenes que configuran la realidad y al mismo tiempo entrega pautas sobre cómo ver esa realidad, siendo una forma de otorgar reconocimiento a grupos que históricamente han sido excluidos de los relatos oficiales (Manual para el uso del Lenguaje Inclusivo No Sexista en el Poder Judicial de Chile, 2021). Por otro lado, nuestro sistema lingüístico posee varias posibilidades de evitar la discriminación a través del uso de términos y conceptos neutros que incorporan a las mujeres y a los hombres, existiendo guías que ofrecen estrategias y recursos que no transgreden la gramática, ni la economía del lenguaje, permitiendo utilizar el lenguaje incluyente en nuestra forma de comunicación (Superintendencia de Seguridad Social).

Es por esto que es un mecanismo sumamente poderoso y que puede contribuir a hacer visibles o invisibles a las mujeres, perpetuando formas de dominación reconociendo el lenguaje como una expresión cultural y comprender que su uso nos permite avanzar hacia una terminología que sea representativa de la diversidad presente en nuestra sociedad (Manual para el uso del Lenguaje Inclusivo No Sexista en el Poder Judicial de Chile, 2021). El lenguaje no es invariable, sino que sufre cambios y evoluciona. Al ser susceptible a modificaciones puede generar cambios importantes a nivel social. Como es bien sabido, lo que no se nombra, no se ve, un ejemplo de aquello es que problemas tan graves como el acoso sexual o el acoso escolar o bullying, existían desde siempre pero hasta que no fueron nombrados como tales, no tomaron relevancia social como problemas. Cuando se comprende la importancia del lenguaje, este se entiende como herramienta de cambio y cómo instrumento para erradicar la desigualdad e invisibilización de las mujeres. (Superintendencia de Seguridad Social, s/f)

#### **4.6 Causas y consecuencias del lenguaje no inclusivo**

Para promover el lenguaje inclusivo de género implica cuestionar el uso del lenguaje en una forma que invisibiliza y potencialmente refuerza la discriminación a las mujeres o a otros grupos, ya que a partir de los discursos se construyen relaciones de poder, siendo un lenguaje no inclusivo de género, mas bien conocido como el lenguaje cotidiano que utilizamos. La no utilización del lenguaje de género inclusivo se expresa en la invisibilización de las mujeres y otros grupos en la sociedad y el uso sexista del lenguaje (Manual para el uso del Lenguaje Inclusivo No Sexista en el Poder Judicial de Chile, 2021). Un ejemplo de esto es la frase *“Los hombres lucharon en la revolución francesa por un mundo más justo, marcado por la libertad, igualdad y la fraternidad”*, cuando se utiliza el genérico, en quien se está pensando, siendo en este caso, los hombres. Al respecto, señala Teresa Meana, activista española, docente y filóloga especialista en lenguaje inclusivo y sexista, que *“no sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas.”* (ONU Mujeres, 2006).

El lenguaje no sexista hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferentemente un vocabulario neutro, o en su defecto, hace evidente lo masculino y lo femenino, evitando las generalizaciones del masculino que se aplican a diversas situaciones o

actividades donde participan hombres y mujeres (Superintendencia de Seguridad Social), donde como menciona Eulalia Lledó, la lengua española no es sexista en sí, sino el uso que le damos, siendo este uso del lenguaje sexista proveniente de una “herencia patriarcal”, donde si se usa correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer (Estereotipos de género y uso de la lengua, Universidad de Murcia, 2014). El género gramatical se observa en los sustantivos, adjetivos, artículos y algunos pronombres. En los sustantivos y adjetivos existe únicamente el morfema de género masculino y el de género femenino. El género neutro se ha conservado en unas pocas palabras, como *aquello, eso, esto, ello, alguien, algo y lo*. Es relevante no confundir el género gramatical, que vendría siendo la categoría que se le aplica a las palabras, con el género como constructo sociocultural, como roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para los seres humanos de cada sexo, y el sexo biológico, como rasgo biológico propio de cualquier ser vivo. Según las orientaciones que plantea las Naciones Unidas para emplear un buen lenguaje de género inclusivo en la lengua española, existen diferentes mecanismo para marcar el género gramatical y el sexo biológico: a) terminaciones (*chica/-o*), b) oposición de palabras (*padre-madre*) y c) el determinante con los sustantivos comunes en cuanto al género (*el/la estudiante, este/esta representante*). También hay palabras específicas, mas bien conocidas como sustantivos epicenos, que tienen un solo género gramatical y designan a todas las personas independientemente del sexo biológico (*la víctima, la persona*) (Naciones Unidas, 2022).

Los principales retos del español para una comunicación inclusiva en cuanto al género son la confusión entre género gramatical, género sociocultural y sexo biológico, el nivel de conocimiento de los recursos que ofrece la propia lengua para hacer un uso inclusivo dentro de la norma y las asociaciones peyorativas que han heredado del sexismo social algunos equivalentes femeninos (Naciones Unidas, 2022).

Orientar el uso del lenguaje como lo conocemos hoy, hacia lo inclusivo permite proyectar una sociedad más igualitaria y respetuosa (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, 2021).

Las consecuencias de la visibilización de las mujeres buscar eliminar los roles y características tradicionalmente vinculadas a la división sexual, donde las posturas teóricas relacionadas a movimientos feministas plantean en los años 70’, que el lenguaje es heteronormativo, tanto para las mujeres como para también entidades binarias. A raíz de estas

demandas sociales es que han surgido como consecuencia varias medidas internacionales vinculadas a este tema, como por ejemplo la UNESCO, como organismo internacional ligado a la cultura y la educación, ha emitido una serie de recomendaciones para evitar el sexismo en la lengua. En 1987 recomendó evitar el empleo de términos que refuercen implícita o explícitamente a un solo sexo. En la Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24a reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987) establece: “*adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer*”. Por su parte, la Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25a reunión, párrafo 3 (1989) recomendó “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”. Luego en la II Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en junio de 1993, se insistió que el vocablo hombre no es el paradigma de lo humano. En el Comité de Ministros del Consejo Europeo aprobó en 1991 una resolución donde se demanda la eliminación del sexismo en el lenguaje, recomendando emplear un lenguaje no sexista en textos jurídicos, en la administración pública, en los medios de comunicación y en la educación (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, 2021).

#### **4.7 Origen androcéntrico**

La única forma de cambiar un lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio es explicar cuál es la base ideológica en que éste se sustenta, así como también el hecho de ofrecer alternativas concretas y viables de cambio (Pérez, M., 2006), de esta forma, basados en las definiciones mencionadas anteriormente y comprendiendo que la lengua en sí no es sexista, es relevante mencionar que existen conceptos que surgen de la sociedad que permiten comprender mejor los discursos sexistas, segregados y que permiten que esta invisibilización de ciertos grupos se vean potenciados. Dentro de estos conceptos, tenemos el origen del androcentrismo, donde la Real Academia Española lo define como “*visión del mundo y de las relaciones sociales centradas en el punto de vista masculino*”, donde todo se relaciona con el hombre, utilizándose en el lenguaje como el genérico, argumentando que este concepto

ocurre en parte por un sesgo cognitivo para pensar en los hombres como superordinados (Purdie-Vaughns y Eibach., 2008; Bailey et al., 2019). Estos puntos de vista androcéntricos son observados dentro de la sociedad, cultura, historia, donde los hombres constituyen el sujeto de referencia y las mujeres quedan invisibilizadas (Padilla y Hernández., 2016). Este término también es atribuible al lenguaje, donde no solo es utilizado por hombres, sino por mujeres igual que han sido socializadas bajo esta visión (Acevedo, E., 2010). Esta visión no solo separa hombres y mujeres, sino que refuerza estereotipos de cada uno según los roles que tiene que cumplir impuesto por la socialización de género ya mencionada. El androcentrismo está muy relacionado con el origen del patriarcado, conocido como un postulado teórico de la rama de la sociología donde plantea un sistema social en el que los hombres tienen el poder primario, y en donde predominan en roles de liderazgo político, moral, privilegio social y control de la propiedad (Lerner, G., 1986).

#### **4.8 Definición del lenguaje inclusivo de género**

El origen del lenguaje inclusivo de género viene del movimiento feminista, refiriéndose al lenguaje que no excluye deliberadamente a algunas personas de ser vistas como parte de un grupo, como cuando nos referimos a un grupo con un término masculino: “los ciudadanos”, dejando fuera a “las ciudadanas”, siendo correctamente empleado bajo este concepto decir “la ciudadanía”.

Por lenguaje inclusivo de género se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. El lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales ya mencionadas, donde empleando un lenguaje inclusivo de género, vendría siendo una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género (Naciones Unidas, 2022).

El lenguaje inclusivo de género busca una visión parcial y determinada del mundo considerando que lo hecho por varones fue hecho por la humanidad, o bien que lo realizado por la humanidad fue hecho por varones (Gamba, 2007). El lenguaje inclusivo de género hace referencia a expresiones verbales o escritas que utilizan un vocabulario neutro, evitando generalizaciones en lo masculino para situaciones donde están presentes las mujeres y hombres (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, 2016).

## Capítulo III: Diseño Emocional

### 4.9 Bases del diseño emocional

La emoción como tal es una condición natural del ser humano, donde la mayor parte de nuestro comportamiento, motivaciones y pensamientos se alimentan por las emociones. Todo lo que nos rodea en nuestro mundo se influencia por las emociones e ignorar el lado emocional de la experiencia de un producto, es negar que los productos son diseñados, comprados y utilizados por las personas (Desmet, 2002). En el caso del diseño, cuando pensamos en los productos o servicios que adquirimos por necesidad o porque resultan vitales, queda en evidencia un aspecto propio de la condición humana que incide en gran parte por la decisión de compra o elección, la emoción, donde en su mayorías, las decisiones tomadas de manera previa a la compra de un producto o servicio, no se limita solamente a la necesidad de uso, sino también a que conlleva a establecer una relación emocional con éste (Pérez, 2013). El diseño emocional al evocar sensaciones positivas, ofreciendo estímulos que provocan una respuesta emocional, permite ser una herramienta muy útil para el mercado existente, sobre todo en el mundo competitivo de hoy.

El diseño emocional es una metodología holística e interdisciplinaria ya que posee varias disciplinas donde puede ser aplicable, construyendo la percepción de un producto basado en las emociones que despiertan, mientras más atractivo el producto o servicio, mejor valoración tendrá y será más probable comprarlo y recomendarlo.

Pieter Desmet (2003) propuso cinco categorías, que resumen las emociones que generan los productos en una persona. Las categorías son las siguientes:

1. Emociones instrumentales: se refieren al resultado de la percepción del usuario al satisfacer metas que el producto debe cumplir. Satisfacción, decepción y frustración son tipos de emociones generadas tras la realización de una tarea por ejemplo.
2. Emociones estéticas: son aquellas que determinan el potencial de agrado del producto por parte del usuario. Esa capacidad de atraer u ofender los sentidos de la persona. Un tipo de emoción en este punto sería atracción o disgusto.

3. Emociones sociales: se presentan tras la evaluación de un producto en relación a lo que los demás observan y piensan tras el uso. Un ejemplo de esto sería tener algo que la gente puede llegar a desear o que le confieren admiración, status o envidia al usuario del objeto.
4. Emociones que evocan sorpresa: son aquellas que tratan con la percepción de lo que es nuevo.
5. Interés: posibles a través del desafío combinado con la promesa. La idea central de este tipo de emoción planteada, está centrada en la aceptación o rechazo del usuario frente al producto.

Para efectos de esta investigación, se considerará la definición de emociones sociales propuesta por Desmet (2003), llevadas al contexto del uso de lenguaje de género inclusivo.

Para la medición de estas emociones sociales se utilizará la escala de Likert. Esta escala es uno de los tipos de escala de medición utilizados principalmente en la investigación de mercado para comprender opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca. Se utilizará como parámetro para calificar el grado de importancia e interés que tienen las personas por visibilizar el rol de la mujer a través del lenguaje, y también valorizar la importancia que tiene el lenguaje como herramienta transformadora para lograrlo.

#### **4.10 Impacto emocional en las organizaciones**

Ahora, si lo llevamos al mundo empresarial, las emociones cada vez toman mayor relevancia influyendo directamente en la vida laboral. Algunos autores afirman que las emociones son procesos adaptativos donde el efecto positivo o negativo de estos dependerán de la valoración o significado que tenga la situación, y de los medios que se tengan para adaptarse a esos cambios, donde la activación emocional que se produzca en nuestro organismo dependerá de la valoración personal que esa situación tengan para nosotros (Feldman & Blanco, 2006). Para esto igual es relevante diferenciar entre la emoción y los estados de ánimo, donde Weiss

plantea que la emoción es de corta duración, es muy intensa y está asociada a un estímulo específico, mientras que los estados de ánimo son más duraderos, difusos y moderados en intensidad, donde generalmente no tiene un estímulo asociado a él. En el mundo laboral, independiente de su clasificación, tiene importantes consecuencias en el bienestar de los colaboradores, en el ambiente organizacional y por ende, en la productividad laboral (Lord, R., Klimoski, J., Kanfer, R., 2002).

En base a diferentes publicaciones y eventos, las emociones en las organizaciones en los últimos 10 años han presentado un amplio y prometedor futuro de campo de investigación, donde parecen estar aportando importante información con el fin de comprender las grandes transformaciones a las que en la actualidad están siendo sometidas las organizaciones y sus colaboradores (Feldman & Blanco, 2006).

Por otro lado, dentro del valor o significado existente en la organización, es relevante destacar el impacto social donde actualmente posee un valor en auge. La consultora de impacto social, Social Enterprise, plantea que el emprendimiento social es la gran revolución empresarial del siglo XXI, donde plantean que el propósito es importante y rentable, donde se alinee la misión y operaciones con la creciente sensibilidad en ámbitos sociales y medioambientales de la sociedad, donde el gran y nuevo paradigma se explica en que los consumidores no solo buscan satisfacer sus necesidades mediante productos y servicios, sino que quieren que su decisión de consumo sea relevante en término de mejorar el mundo (Social Enterprise, 2020).

A continuación, se exponen diferentes empresas a nivel nacional que aplican el concepto de un buen ambiente laboral, más conocidos por obtener la certificación Great Place To Work, los cuales al ser beneficiados permiten darle un mayor crecimiento económico a la empresa, fomentar la innovación e incentivar la agilidad, atracción de mayores talentos, potenciar la marca, fijar bases para hacer crecer el negocio, por nombrar algunas. Dentro de estas, cabe destacar al Banco Crédito e Inversiones, siendo rankeado el 2019 como la número 1° dentro de la certificación, luego está la empresa Grupo Saesa, empresa de manufactura y producción de energía, Banco Santander, Grupo Security, Parque del Recuerdo, Falabella Retail, Banco Ripley, Sodimac Chile, Metlife Chile Seguros, AES ANDES, Ripley Retail, Cencosud Scotiabank, BancoEstado y filiales, Scotiabank Chile, Caja Los Andes, AFP Habitat, Rosen y SURA Asset Management Chile (Great Place To Work, 2019).

## Capítulo VI: Desarrollo Sostenible y actualidad

### 4.11 Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Organización de las Naciones Unidas ha establecido para su agenda 2030, diecisiete objetivos de desarrollo sostenible. Uno de ellos está específicamente dedicado a la igualdad de género entendiendo que *“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”* (ONU, s/f).

En este objetivo, se definen una serie de metas específicas que permitirán avanzar hacia el cumplimiento de este objetivo, las que se definen a continuación:

1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado en conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
7. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

8. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Chile, no se ha quedado atrás y ha confirmado su compromiso con la Agenda 2030, para lo que ha definido cuatro grandes ejes de acción para lograrlo (Ministerio Desarrollo Social, 2017):

1. Alcanzar un desarrollo económico y social sostenible e inclusivo.
2. Disminuir la pobreza y la desigualdad.
3. Hacer frente al cambio climático, resguardando la diversidad biológica y de los recursos naturales, y promoviendo la innovación.
4. Fortalecer las instituciones y la democracia.

Si bien el programa establecido por el Ministerio de Desarrollo Social ha tenido algunos avances en materia de igualdad de género, como la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la Reforma al sistema electoral binominal, el que incorpora el criterio de equidad de género en las listas de candidaturas al Congreso, y la tramitación del proyecto de Ley de despenalización de la interrupción del embarazo en tres causales, lo cierto es que en el marco de inserción laboral, falta poner énfasis en la disminución de discriminación hacia las mujeres, reconocer, valorar y replantear las labores de cuidados domésticos, asegurar igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo, en las decisiones políticas y económicas de país.

El impacto de hacerse cargo de disminuir realmente las desigualdades entre hombres y mujeres en Chile, no sólo permitiría que se cumpla esta meta en los próximos años, sino que inmediatamente, tendría impacto sobre otros objetivos de desarrollo sostenible, sino que mediante la empoderación de la mujer, y mayor autosuficiencia económica, podría en consecuencia, reducirse el nivel de pobreza, asegurar mayor acceso a la salud, aumentar el trabajo decente y desarrollo económico del país, entre otros más.

#### **4.12 Pandemia COVID-19 y efectos en materia de desigualdad**

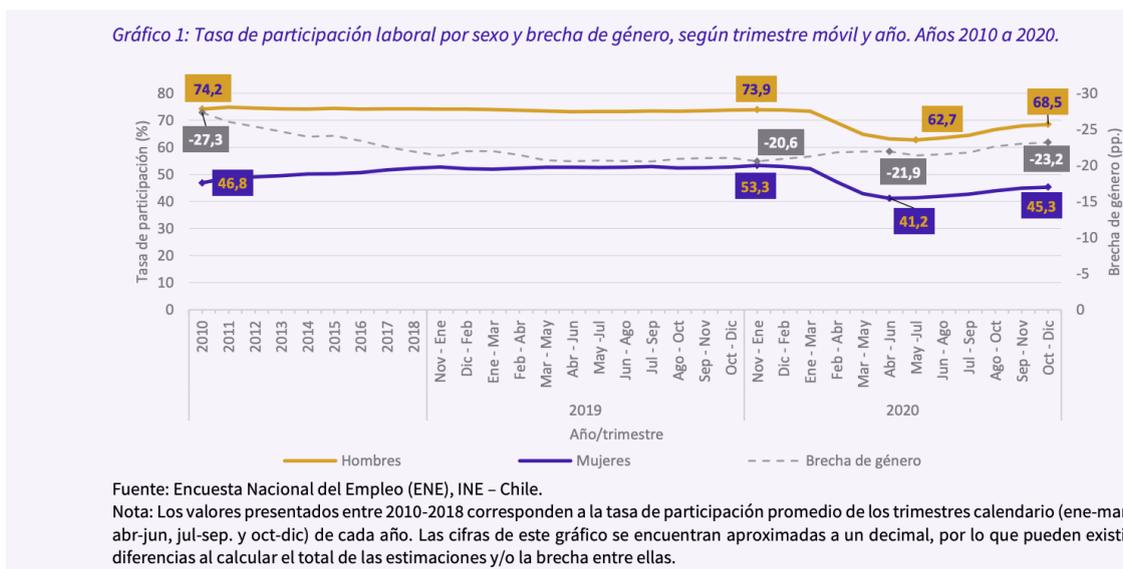
El COVID-19 ha generado una de la mayor crisis económicas a nivel mundial, y Chile no ha sido la excepción. Uno de los principales efectos de esta crisis ha sido la disminución en la tasa de participación laboral tanto en hombres como en mujeres, principalmente por las medidas de confinamiento y cierre o suspensión de distintos tipos de negocios, formales e informales. Esta pandemia ha creado nuevas barreras para desarrollar economías y sociedades inclusivas y prósperas, amplificando la crisis asimétricamente entre hombres y mujeres, incluso cuando las mujeres han sido la principal actora de la gestión de la crisis como trabajadoras esenciales. La evidencia inicial muestra que la pandemia, y a su vez, recesión económica han afectado más a las mujeres de manera severa que a los hombres, abriendo brechas que ya se habían cerrado anteriormente. Por otro lado, la pandemia ha tenido un efecto devastador en las oportunidades económicas futuras de las mujeres, donde la brecha en participación económica y oportunidad, sigue siendo la segunda más grande de las cuatro grandes brechas existentes en el mundo (Educación, Salud y Supervivencia, Política y Participación Económica y Oportunidades) estudiadas por el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial. Donde según los últimos estudios, el 58% de esta brecha estaría cerrada hasta la actualidad, donde se ha observado una mejora desde la edición del año pasado, pero que de todas formas, se estima que tardaría otros 267,6 años en cerrarse. Aún así, sumado al desfavorable escenario ya expuesto, los estudios plantean que los datos actuales aún no reflejan al 100% los impactos de la pandemia, donde se observa que las proyecciones para un número selecto de países exponen una brecha de género aún mayor en la participación de la fuerza laboral desde el inicio de la pandemia, siendo incluso a nivel mundial entre un 1% y un 4% mayor de lo informado. Un ejemplo de esta crisis pandémica, son las proyecciones del International Labour Organization (OIT) que plantea que el 5% de todas las mujeres empleadas perdieron su empleo, versus el 3,9% de los hombres empleados (Global Gender Gap Report, 2021).

En Chile, según la Encuesta Nacional del Empleo (INE, 2020), en el trimestre móvil de noviembre 2019 a enero 2020, antes del comienzo de la pandemia, la participación laboral femenina alcanzó un valor de 53,3%, mientras que el de los hombres es de un 73,9%. Sin embargo, la encuesta realizada en el trimestre móvil de mayo a julio 2020 indicó que la tasa de participación laboral de las mujeres disminuyó 12,1 puntos porcentuales, quedando en 41,2%, muy por debajo de los 46,8% que se registraban en el año 2010, mientras que la tasa

de participación de los hombres, en el mismo período disminuyó 11,2 puntos porcentuales quedando en 62,7%.

Estas cifras reflejan que la disminución del empleo es prácticamente proporcional para hombres y mujeres, sin embargo, dado que la participación laboral femenina históricamente ha sido menor a la de los hombres, se considera que el impacto de la pandemia ha sido mucho más duro para las mujeres. Según los datos revisados en la Encuesta Nacional del Empleo (Instituto Nacional de Estadísticas, 2020), en menos de un año, la pandemia hizo retroceder a Chile más de 10 años en materia de inserción laboral femenina.

Grafico 1: Tasa de participación laboral por sexo y brecha de género, según trimestre móvil y año. Años 2010 a 2020.



Fuente: Encuesta Nacional del Empleo (ENE, 2020).

Al mismo tiempo en que se están perdiendo estos puestos de trabajos, están aumentando las tareas no remuneradas en el hogar, dado que la red de apoyo que habitualmente existe para que las mujeres puedan trabajar fuera de casa, con la pandemia desapareció. Los abuelos se quedaron confinados en sus casas por ser grupo de riesgo, las salas cunas o colegios cerraron sus puertas, y en algunos casos incluso personal externo como cuidadoras o empleadas domésticas tampoco pudieron seguir trabajando a causa de las medidas sanitarias indicadas por el Gobierno. En Chile, al menos en el 20% de los hogares, existen niños menores de seis

años, que requieren de cuidados y atención permanente (Banco Mundial, 2021). La inexistente red de apoyo, afecta tanto a aquellas mujeres que han perdido o suspendido sus empleos, como a quienes están en modalidad de trabajo remoto, e incluso, a aquellas mujeres que hoy tienen un trabajo considerado esencial al cual deban asistir presencialmente y no tienen con quién dejar a cargo a quienes requieran atención y cuidado, ya sean niños o adultos mayores. Garantizar la disponibilidad y accesibilidad de servicios de cuidado infantil será la clave para la activación laboral principalmente de la fuerza laboral femenina.

En tiempos pre - pandemia la mujer destina 3,2 horas más diarias que los hombres a las tareas del hogar. Al día de hoy, no se ha podido cuantificar cuántas horas adicionales se están destinando al trabajo no remunerado, sin embargo, la mujer ha tenido que asumir mayores responsabilidades de las que realizaba cuando tenía disponible la red de apoyo (abuelos, asesoras del hogar, etc). Un estudio de Comunidad Mujer reveló que el 40% de los hombres no destina ni una hora a la semana a las tareas domésticas o a realizar tareas con los hijos. Esta diferencia en términos de corresponsabilidad con los hijos y el hogar, la crisis y las medidas de contención han hecho que un porcentaje importante de ellas abandone su trabajo de forma temporal o permanente, lo que acentúa aún más la baja participación laboral en el mercado, y en consecuencia, perjudica la autonomía económica y el aporte al crecimiento del país.

Otro efecto importante que ha acelerado la pandemia, es la digitalización y la automatización de diferentes tareas en todo tipo de industrias. Si bien a primera vista esto se podría entender como una excelente noticia, la realidad es que para la mujer no es tan beneficioso. Según Brussevich (2018), en su libro “Gender, Technology and the Future of the Work”, se observa que en general, las mujeres ejecutan trabajos cuyas tareas son más rutinarias y codificables que las de los hombres en todos los sectores y ocupaciones. Sumado a que las mujeres tienden a estar subrepresentadas en sectores de Ciencia, Tecnología, Innovación y Matemáticas, que coincidentemente son los que tienen mayor posibilidad de generar nuevos empleos. Es decir, la aceleración de la automatización y digitalización producida por la pandemia, sustituirá varios cargos ocupacionales, que no estarán disponibles una vez terminada la crisis, lo que complejiza la búsqueda de empleo para aquellas personas que perdieron o tuvieron que dejar sus trabajos a cambio del cuidado del hogar. Se cita una frase de Bravo, quién plantea lo siguiente, “*En una situación de recesión aguda como la actual,*

*mucho más profunda que las crisis de 1999 y 2009, y más semejante a la de 1982, en donde hay escasez de oportunidades laborales y abundancia de personas que necesitan conseguir un puesto de trabajo, se exacerban los factores estructurales que perjudican a las mujeres, puesto que hay más competencia por obtener un empleo” (Bravo, 2020).*

Algunos de los ejemplos más evidentes se pueden observar en las cajas de los supermercados y grandes multitiendas, las que han sido reemplazadas por módulos de autoservicio, servicio al cliente o call center, reemplazadas por robots con inteligencia artificial para atender al público en todo momento, ventas presenciales que han sido reemplazadas por ventas online, y así, varios más. Dada la rápida disminución de estos puestos de trabajo, la probabilidad de reinsertarse al mercado laboral para una mujer es más baja que antes de la pandemia, dado que existirá mayor oferta para un mismo puesto de trabajo.

## **5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Colaboradores de diversas empresas, requieren una herramienta o método que permita aplicar el correcto uso de lenguaje de género inclusivo para contribuir a visibilizar el rol de la mujer en el contexto de igualdad de género, porque actualmente utilizan formas que no cumplen normas gramaticales o bien, no son aplicables de forma verbal.

## **6. OBJETIVOS Y USUARIO**

### **6.1 Objetivo General**

Evidenciar el impacto socio-emocional que puede tener el correcto uso de lenguaje de género inclusivo en la sociedad, a través de la creación de una herramienta de medición de éste. El resultado de esta investigación, podría ser un aporte para futuros proyectos a desarrollar.

### **6.2 Objetivos específicos**

1. Identificar, clasificar y analizar las clases gramaticales para el correcto uso del lenguaje de género inclusivo.

2. Analizar si existe una correlación entre el uso del lenguaje inclusivo y si sus resultados generan valoración social - emocional.
3. Desarrollar una herramienta de medición que permita medir en empresas el nivel de utilización de lenguaje de género inclusivo.
4. Identificar procesos de diseño o futuras aplicaciones de la investigación.

### **6.3 Usuario / Muestra**

Para efectos de esta investigación, se seleccionó una muestra neutra para aplicar las metodologías que permitirán identificar la relación entre la utilización de lenguaje de género inclusivo y valoración social. Se aplicará el experimento de investigación en una industria masculinizada, una industria feminizada, y una industria neutra.

Según el enfoque estadístico realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2017) la Industria de la Construcción es hasta el día de hoy una de las más masculinizadas en Chile, teniendo una brecha de un 88,4% entre hombres y mujeres.

La Industria de la Enseñanza, es por otro lado todavía una de las industrias más feminizadas, teniendo una brecha de un 40,8% siendo más las mujeres que los hombres dedicados a esta actividad.

Y finalmente, la Industria de las Actividades Financieras y de Seguros, es de aquellas pocas en que la cantidad de hombres y mujeres que participan, sólo hay una brecha de un 4,6%. Es prácticamente baja.

Se seleccionarán empresas específicas correspondientes a cada uno de los rubros mencionados para levantar la información y hacer el análisis de la investigación.

Cabe mencionar que si bien existen algunas industrias más extremas, se decidió utilizar estas áreas, dado que es factible de acceder a ellas para efectos de esta investigación y poder obtener resultados concretos.

## **7. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo podríamos desarrollar un instrumento para medir el valor social fundado en las emociones, que le asignan los colaboradores de empresas en contextos masculinizados, feminizados y neutros al uso del lenguaje de género inclusivo?

## **8. HIPÓTESIS**

H1: Existe una correlación entre el uso de lenguaje de género inclusivo y la valoración social-emocional de una persona.

H2: El uso del lenguaje de género inclusivo de forma consciente permite transformar la realidad mediante el reconocimiento de la mujer.

## **9. PROPUESTA CONCEPTUAL**

Para el desarrollo de este proyecto, se propone abordar la solución en una serie de etapas que culminan con la generación de un toolkit, orientado a empresas, que contenga una serie de herramientas que permitan aplicar lenguaje de género inclusivo en sus diferentes canales de comunicación, de forma estandarizada y con un correcto uso gramatical de las palabras.

Este toolkit se implementará mediante una serie de actividades guiadas por un equipo asesor que permita abordar la implementación del correcto uso de lenguaje de género de forma integral, además de obtener KPI de los resultados una vez aplicada la solución.

Las actividades requeridas para la implementación del toolkit son:

1. Generación de un comité responsable de implementar y dar continuidad al uso de las herramientas entregadas.
2. Diagnóstico del nivel de uso de lenguaje de género inclusivo en una determinada empresa mediante herramienta de medición.

3. Diagnóstico de la valorización social de los empleados previo a la implementación de las herramientas para la comunicación de lenguaje de género inclusivo.
4. Capacitación a las áreas responsables de las comunicaciones acerca de la utilización de lenguaje de género inclusivo.
5. Implementación de acciones/ aplicaciones concretas en los diferentes canales de comunicación utilizados en la empresa.
6. Etapa de modificaciones / ajustes / mejoras de la implementación.
7. Evaluación final para la medición del nivel de uso de lenguaje de género inclusivo en la empresa.
8. Evaluación final para la medición de la valoración social de los empleados posterior a la implementación de herramientas de comunicación utilizando lenguaje de género inclusivo.

El toolkit cuenta con un manual que resume la investigación realizada, sus resultados y metodología para poder ser aplicado a modo de herramienta, casos de éxito, estadísticas y posibles estándares de parametrización para poder aplicar los contenidos relevantes en diversas herramientas digitales o de automatización que pudieran hacer más automática la comunicación de género inclusiva dentro de las empresas.

### **Alcance de la propuesta**

El alcance de este proyecto es para todos aquellos países en los que se utilice el español como lengua principal, considerando que la información levantada en esta investigación es aplicable sólo para esta lengua.

La metodología establecida permitirá generar un sinnúmero de herramientas o futuros proyectos que pueden impactar de manera positiva en la utilización de lenguaje de género inclusivo para redefinir la realidad que conocemos hoy en día y así, apuntar a disminuir las brechas de igualdad de género.

En cuanto al toolkit como herramienta desarrollada para este proyecto, estaría disponible para cualquier empresa independiente de la cantidad de trabajadores y género de éstos mismos para ser implementada. Además cabe mencionar que podría sufrir modificaciones y/o

actualizaciones a lo largo del tiempo en función de los resultados obtenidos tras sus primeras implementaciones.

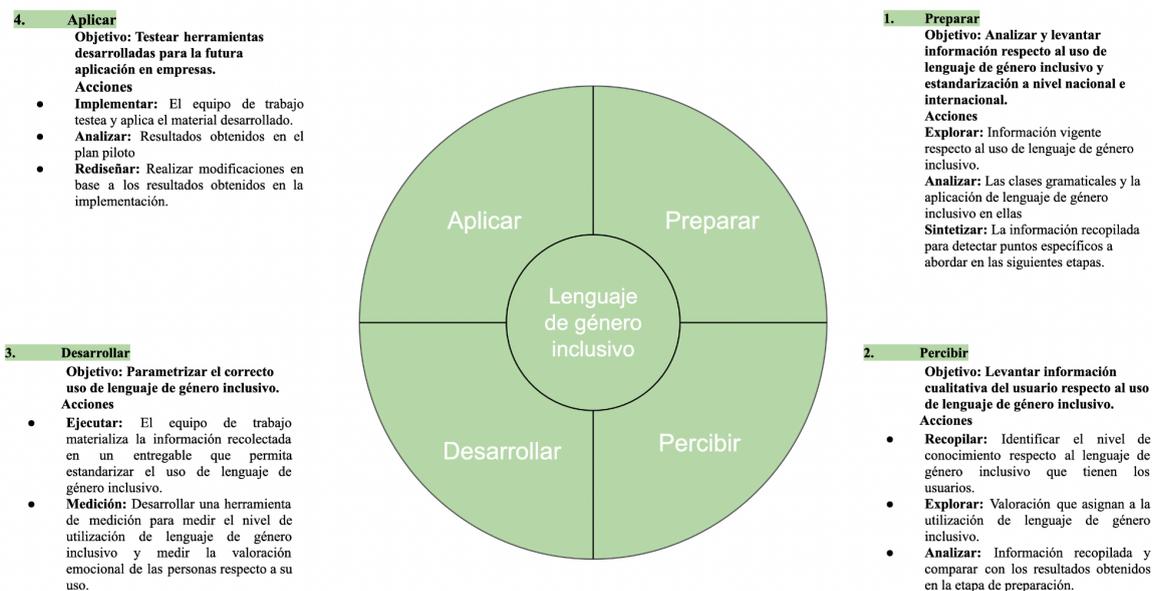
En el marco de esta tesis, se abordará el desarrollo de la metodología a utilizar para levantar la información de los usuarios, analizar el lenguaje escrito y verbal, y buscar estrategias para estandarizar el uso de lenguaje de género inclusivo. La generación del toolkit, con la definición de sus componentes finales, contenido y utilización, comprenden una segunda etapa de esta investigación, la cual quedará para una instancia futura.

## **10. METODOLOGÍA**

La metodología utilizada para el desarrollo de este proyecto se basa en la metodología Compass de INDEX: Design To Improve Life. Se ha utilizado el modelo de etapas y acciones para estructurar un modelo que permitiera obtener la información necesaria de las distintas aristas que se deben investigar para lograr el objetivo.

La metodología presentada consta de cuatro etapas, preparar, percibir, desarrollar y aplicar. En cada una de las etapas se plantean acciones de trabajo que permitirán lograr cada micro objetivo planteado en las etapas, y entregar resultados y/o conclusiones. Cada una de las acciones se respaldan por diferentes herramientas.

Figura 1: Metodología para el uso de lenguaje de género inclusivo en empresas.



Fuente: Elaboración propia en base a metodología Compass de INDEX: Design To Improve Life.

A continuación se detallarán las etapas y sus respectivas acciones:

## 1. Preparar

**Objetivo:** Analizar y levantar información respecto al uso de lenguaje de género inclusivo y estandarización a nivel nacional e internacional.

**Acciones:**

- Explorar: Información vigente respecto al uso de lenguaje de género inclusivo.
- Analizar: Las clases gramaticales y la aplicación de lenguaje de género inclusivo en ellas.
- Sintetizar: La información recopilada para detectar puntos específicos a abordar en las siguientes etapas.

## 2. Percibir

**Objetivo:** Levantar información cualitativa del usuario respecto al uso de lenguaje de género inclusivo.

Acciones:

- Recopilar: Identificar el nivel de conocimiento respecto al lenguaje de género inclusivo que tienen los usuarios.
- Explorar: Valoración que asignan a la utilización de lenguaje de género inclusivo.
- Analizar: Información recopilada y comparar con los resultados obtenidos en la etapa de preparación.

### **3. Desarrollar:**

Objetivo: Parametrizar el correcto uso de lenguaje de género inclusivo.

Acciones:

- Ejecutar: El equipo de trabajo materializa la información recolectada en un entregable que permita estandarizar el uso de lenguaje de género inclusivo.
- Medición: Desarrollar una herramienta de medición para medir el nivel de utilización de lenguaje de género inclusivo y medir la valoración emocional de las personas respecto a su uso.

### **4. Aplicar (Etapa testeo)**

Objetivo: Testear herramientas desarrolladas para la futura aplicación en empresas

Acciones:

- Implementar: El equipo de trabajo testea y aplica el material desarrollado.
- Analizar: Resultados obtenidos en el plan piloto
- Rediseñar: Realizar modificaciones en base a los resultados obtenidos en la implementación.

## **11. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN**

### **11.1 Preparar**

En esta sección se dará paso a identificar, clasificar y analizar los diferentes documentos en los que diversas organizaciones, tanto nacionales como internacionales, han estandarizado o normado el uso del lenguaje de género inclusivo.

## Documentos a analizar:

1. Guía de lenguaje inclusivo de género, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Gobierno de Chile, 2016.
2. Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUCESO, Unidad de Comunicaciones Superintendencia de Seguridad Social, Gobierno de Chile, (s/f).
3. Manual para el uso de lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, Poder Judicial de Chile, 2021.
4. Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género, Naciones Unidas, 2019.
5. Profundicemos en términos: Guía de terminología y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, ONU Mujeres Guatemala, 2016.

Tabla 1: Identificación de clases gramaticales abordadas en Manuales de Lenguaje Inclusivo existentes.

		Doc. 1	Doc. 2	Doc. 3	Doc. 4	Doc. 5	Ejemplos
Sustantivo Común							<i>Casa, Gato, Profesor</i>
Sustantivo Propio							<i>Diego, Londres, Chile</i>
Sustantivo Concreto							<i>Carta, Pájaro, Bicicleta</i>
Sustantivo Abstracto			*	*	*		<i>Amor, Miedo, Paciencia</i>
Sustantivo Individual							<i>Oveja, Perro, Abeja</i>
Sustantivo Colectivo			*	*	*		<i>Rebaño, Jauría, Enjambre</i>
Sustantivo Contable							<i>Libro, Cuchara, Billete</i>
Sustantivo No Contable							<i>Nieve, Azúcar, Leche</i>
Adjetivo Calificativo					*	*	<i>Rubia, Redondos, Viejo</i>
Adjetivo Relacional							<i>Familiar, Escolar</i>
Adjetivo Posesivos							<i>Tu casa, su perro, nuestros corazones, mis mascotas</i>
Adjetivo Personalidad							<i>Amable, simpatico, divertido</i>
Adjetivo Demostrativo							<i>Ese, este, aquel, esa, aquellas</i>
Determinante Artículos							<i>El, la, los, las</i>
Determinante Demostrativos							<i>Este, ese, aquel</i>
Determinante Posesivo							<i>Mío, tuyo, suyo</i>

Determinante Numeral							<i>Una, dos, tres, cuatro, cinco</i>
Determinante Indefinido		*	*	*	*		<i>Alguno, poco, otro, mucho</i>
Determinante Interrogativo							<i>¿Qué camisa te vas a poner?</i>
Determinante Exclamativo							<i>¡Cuánta luz entra por la ventana!</i>
Pronombre Personal							<i>Yo, tu, el, ella</i>
Pronombre Demostrativo							<i>Esto, eso, aquello, aquí, allí</i>
Pronombre Posesivo							<i>Mío, tuya, suya, nuestra</i>
Pronombre Numerales							<i>Uno, dos, primero, segundo</i>
Pronombre Indefinido		*	*	*	*	*	<i>Neutro: algo, nada, poco, mucho, demasiado</i>
Pronombre Interrogativo							<i>¿Cuales, quienes, cuanto?</i>
Pronombre Exclamativo							<i>¡Cuales, quienes, cuanto!</i>
Pronombre Relativo							<i>Cuyos, los cuales, cuanto</i>
Verbos Regulares							<i>Anunciar, averiguar, bailar</i>
Verbos Irregulares							<i>Ser, estar, decir, salir</i>
Verbos Defectivos							<i>Concernir, nevar, llover, empedernir</i>
Verbos Impersonales			*		*	*	<i>Contar, decir, esperar, olvidar</i>
Estrategias tipográficas y signos		*	*	*	*		<i>tod@s, todxs, todos/as</i>
Desdoblamiento				*	*		<i>Niños y niñas, estimados y estimadas, profesores y profesoras</i>
Preposición							<i>Ante, bajo, sobre</i>
Conjunción							<i>y, o, sino</i>
Adverbio							<i>Aquí, hoy, más</i>

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 01 se resume la clasificación de las diferentes clases y subclases gramaticales existentes de la lengua española y posteriormente se identificó cuáles de ellas son abordadas en los diversos documentos oficiales acerca del uso de lenguaje de género inclusivo marcando la casilla correspondiente con un “\*”.

Se logra apreciar en esta identificación que sólo hay una clase gramatical que todos los documentos abordan, los Pronombres Indefinidos. Las clases gramaticales que abordan sólo cuatro de cinco documentos son las Estrategias Tipográficas y Signos, y los Determinantes

Indefinidos, y finalmente las clases gramaticales que son abordadas sólo por tres de cinco manuales son Sustantivos Abstractos, Sustantivos Indefinidos, y Verbos impersonales.

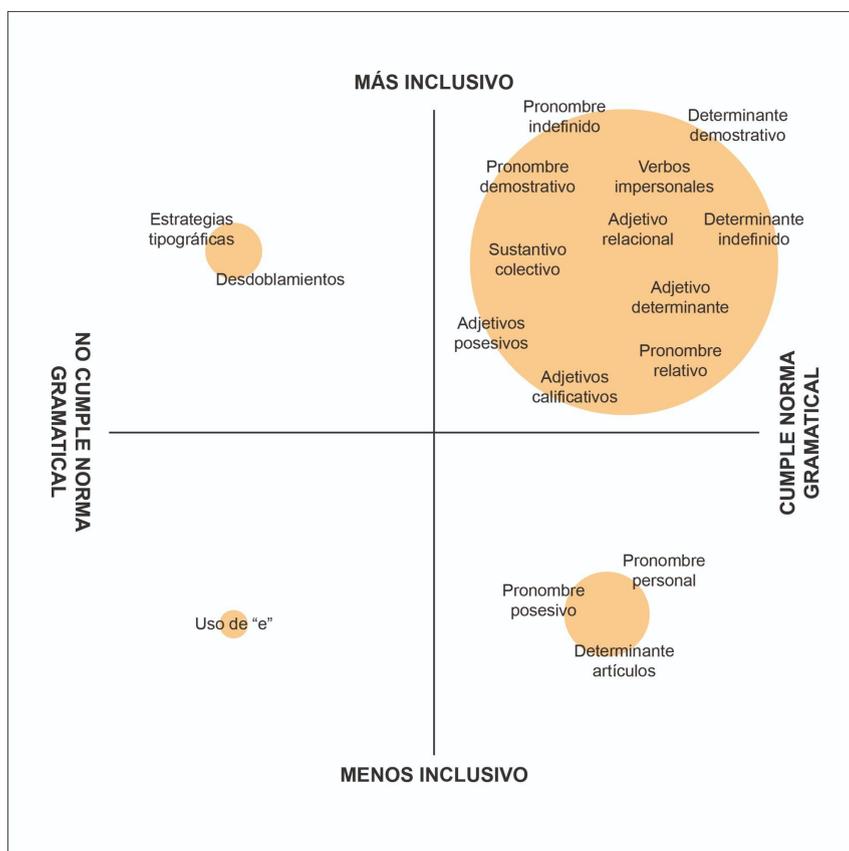
¿Por qué los documentos sólo abordan algunas clases gramaticales y no todas? Esto se debe a que una de las características principales que tienen en común las clases gramaticales abordadas por los manuales, es que son determinantes de género, por ende, es factible utilizar otros términos generalizados para referirse a un determinado concepto o palabra.

Así mismo, una vez revisadas todas las clases, se ha identificado que existen clases gramaticales que no hacen alusión al género gramatical, ni sexo de una persona, como los numerales, interrogativos o conjunciones, marcadas en rojo en la tabla 01. Es por esto que para efectos de la siguiente investigación, se seguirá analizando sólo aquellas que sí son factibles de reemplazar con términos genéricos.

Hay clases gramaticales que sí son determinantes de género, pero no son abordadas de forma específica por los manuales existentes, sin embargo, sí serán consideradas dado que son aptas para ser trabajadas hacia un lenguaje de género inclusivo.

Existe una nueva forma reconocida por la sociedad de utilizar lenguaje de género inclusivo la que consiste en la utilización de la letra “e” en vez de “a” u “o”, para referirse a un grupo de personas sin determinante de género, pero no sólo enmarcado en el lenguaje de género inclusivo entre hombre y mujeres, sino que también para las diversidades sexuales y de grupo LGBTQIA+. Esta forma de escribir la podemos visualizar en términos como “todes”, sin embargo, no pertenece a una clase gramatical de la lengua española como tal. Para efectos de esta investigación, sí se considerará en los análisis, dado que el uso de esta forma de escribir o hablar, apunta a la inclusión e igualdad sin determinantes de género.

Figura 2: Mapa biaxial de clases gramaticales. Nivel de inclusión y normas gramaticales.



Fuente: Elaboración propia.

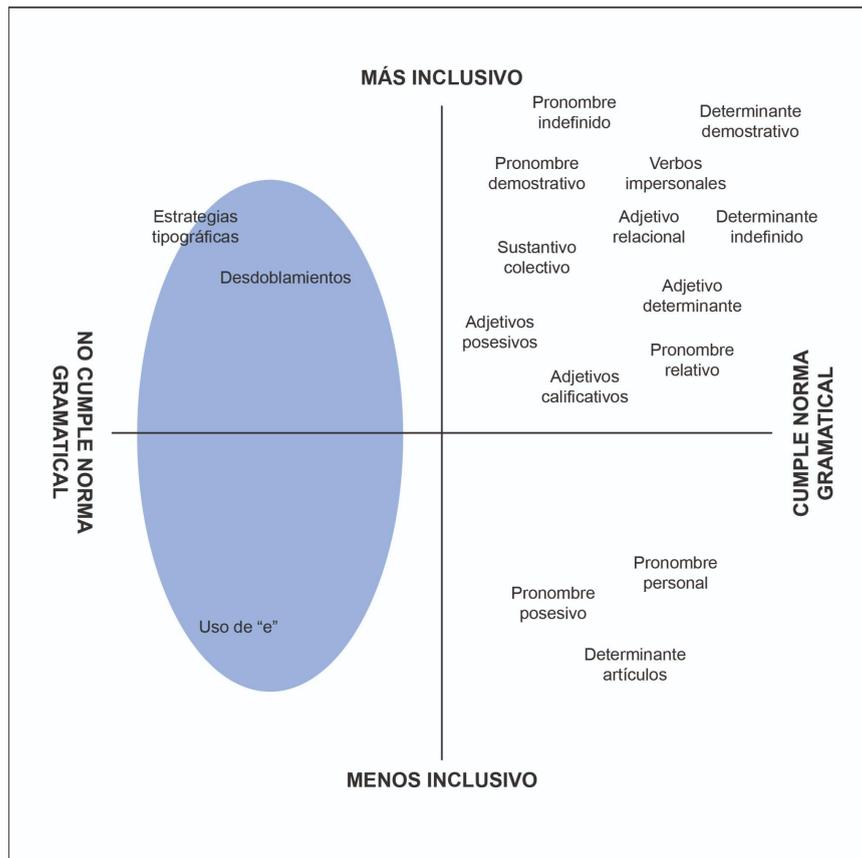
En la Fig. 01, se ubicaron las clases gramaticales que son determinantes de género en dos ejes, el eje X representa si el término cumple o no las normas gramaticales de la lengua española, y el eje Y identifica el nivel de inclusión de ciertas clases gramaticales.

De aquellas clases gramaticales que fueron seleccionadas del análisis de los documentos de lenguaje de género inclusivo, se puede evidenciar que gran parte de ellas es susceptible de ser inclusiva y mantener las normas gramaticales tanto en su versión escrita como oral.

En base a los resultados obtenidos en las encuestas de percepción del uso de lenguaje de género inclusivo (Anexo 1), se identificó que el total de los encuestados que dice conocer el término Lenguaje de Género Inclusivo lo asocia al uso de las clases gramaticales: “Estrategias Tipográficas”, “Desdoblamientos” y “Uso de la e”. No así, con las posibilidades

que ofrecen las otras clases gramaticales para el uso de generalizaciones de conceptos que no determinen género. Así mismo, la encuesta revela que en general, si se debiera utilizar lenguaje de género inclusivo dentro de los lugares de trabajo, y que es relevante para abordar la desigualdad de género.

Figura 3: Mapa biaxial de clases gramaticales. Grupos reconocidos como inclusivos según encuesta.



Fuente: Elaboración propia.

En la Fig. 02, se grafica en el mismo mapa biaxial de las clases gramaticales, aquellas que para los encuestados son más asociadas al Lenguaje de Género Inclusivo. Al visualizar ambos gráficos de forma simultánea, se observa que existe una oportunidad de diseño en cuanto a que hay un grupo de clases gramaticales que permiten parametrizar el uso de lenguaje de género hacia lo inclusivo, manteniendo el correcto uso de normas gramaticales de la lengua española, y por otro lado, un grupo de personas que desconoce cuál es la mejor forma de orientar el uso del lenguaje a un lenguaje inclusivo.

## 11.2 Percibir

Esta etapa está orientada a levantar información cualitativa de usuarios de distintas industrias respecto al uso de lenguaje de género inclusivo. Se desarrolló una encuesta (Anexo 1) que consiste en una herramienta de medición con una serie de preguntas en relación a iniciativas de igualdad de género, uso de lenguaje de género inclusivo y percepción de igualdad, junto con el desarrollo de una escala de likert para medir el índice de valoración social - emocional de personas que trabajan en empresas que estadísticamente están masculinizadas, feminizadas, o neutras, las cuales se mencionan en la muestra de la investigación. Luego, se tabuló la información obtenida por rubro construcción, finanzas y banca, y por último educación. Finalmente se realizó un promedio final de respuestas por los tres rubros. El cuestionario se divide en tres ítems de preguntas, el primero se relaciona con generalidades del tema de igualdad de género en las empresas, el segundo está asociado al lenguaje de género inclusivo, y por último, discriminación de género.

Tabla 2: Tabla de resultados de entrevista de validación de hipótesis.

GENERALIDADES	GENERAL	CONSTRUCCIÓN	FINANZAS	EDUCACIÓN
Existen en tu lugar de trabajo políticas de igualdad laboral y no discriminación	No	No	No	No
Existe en tu lugar de trabajo un código de ética	Si	No	Si	Si
Existe en tu lugar de trabajo un comité de igualdad y no discriminación	No	No	No	No
Existe en tu lugar de trabajo un mecanismo para prevenir, atender y sancionar la discriminación laboral	No	No	No	No
Si en general existen estas iniciativas: En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan importante es para ti que estén presentes y vigentes?	9	N/A	10	8
¿Por qué evaluaste con esta nota?		N/A		
Si en general no existen estas iniciativas:: En una escala del 1 al 10, ¿Qué tanto te gustaría que existieran estas iniciativas en tu lugar de trabajo?	9	8	9	10
¿Por qué evaluaste con esta nota?				
Creo que todas las empresas deberían contar con políticas de igualdad de género	Positivo			

Creo que las políticas de igualdad condicionan un mejor ambiente laboral	Positivo			
Creo que las políticas de igualdad permiten reconocer de forma pareja del trabajo de hombres y mujeres	Positivo			
En general, en las empresas que cuentan con políticas de igualdad de género, las mujeres se sienten a gusto	Positivo			
En general, en las empresas que cuentan con políticas de igualdad de género, los hombres se sienten a gusto.	Positivo			
Creo que los colaboradores son más felices en empresas donde se considera la igualdad de género	Positivo			
LENGUAJE DE GÉNERO				
Conoce usted el término “lenguaje de género incluyente”	Si	Si	No	Si
Si lo conoce: utiliza usted este tipo de lenguaje	No	No	No	Si
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente: : “Estimados / Estimadas”	Si	No	Si	Si
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente: : “Hola a tod@s”	Si	Si	Si	Si
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente : “Los estudiantes” para referirse tanto a los niños y niñas de un curso escolar.	Si	No	Si	Si
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente : “Pocos artistas no cuentan con beca”	Si	Si	Si	Si
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente : “Los niños y niñas del curso”	Si	No	Si	Si
Ahora, si definimos el lenguaje incluyente como “ <i>Aquel que hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferentemente vocabulario neutro, evitando generalizaciones del masculino para situaciones donde aparecen mujeres y hombres.</i> ”				
Ej: El estudiantado participó de una actividad				
Ej: La minoría de artistas no cuentan con beca				
Ej: La persona a cargo de la Dirección				

Considera usted que se utiliza esta forma de lenguaje incluyente en su lugar de trabajo (de forma verbal o escrita)	No	No	No	No
Si: En una escala del 1 al 10, ¿Qué relevancia tiene para usted que en la comunicación, ya sea escrita o verbal, se utilice lenguaje inclusivo o se mencionen ambos géneros?	N/A	N/A	N/A	N/A
Si: En una escala del 1 al 10, ¿Cuánto valora que en su lugar de trabajo se utilice este tipo de lenguaje?	N/A	N/A	N/A	N/A
No: ¿Cree que se debería implementar esta forma de comunicarse dentro de la empresa?	Si	Si	Si	Si
No: En una escala del 1 al 10, ¿Qué relevancia tiene para usted que en la comunicación, ya sea escrita o verbal, se utilice lenguaje inclusivo o se mencionen ambos géneros?	8,4	8,3	8,3	8,5
¿Por qué evaluaste con esta nota?				
El lenguaje es una herramienta fundamental para definir la realidad en la que vivimos	Positivo			
No es tan conocido el correcto uso del lenguaje de género incluyente	Positivo			
Las personas que usan este tipo de lenguaje, aunque lo empleen de manera incorrecta, creen que agrega valor al tener la intención de usarlo.	Positivo			
Existe material de uso público para la aplicación del correcto uso del lenguaje de género inclusivo	Negativo			
El uso de lenguaje de género inclusivo en una empresa permite un mejor ambiente laboral	Positivo			
Las mujeres se sienten más a gusto en empresas que utilicen lenguaje de género inclusivo	Positivo			
Los hombres se sienten más a gusto en empresas que utilicen lenguaje de género inclusivo	Negativo			
<b>DISCRIMINACIÓN</b>				
Le ha pasado a usted, o ha visto que en su lugar de trabajo se haya discriminado a algún colaborador sólo por su género, ya sea para realizar una función específica, por sus competencias o habilidades.	Si	SI	Si	Si
Le ha pasado a usted o ha visto que en su lugar de trabajo, se utilicen expresiones de discriminación de género como las siguientes:	Si	Si	Si	Si
Ej: Ese trabajo es de hombres				
Ej: No seas niña				
Ej: Anda hormonal				

Le ha pasado a usted o ha visto que en su lugar de trabajo hay funciones o actividades que los hombres derivan sólo a las mujeres (y que podrían ser ejecutadas también por hombres)	Si	Si	Si	Si
Ej: Lavar la loza después de un evento				
Ej: Coordinar actividades extra laborales (ej: cumpleaños de un colega)				
Ej: Encargarse de las compras para una determinada actividad, sin que sea su función en la empresa				
Le ha pasado a usted o ha visto que en su lugar de trabajo, las explicaciones o argumentos que pueda dar una mujer, son re explicados posteriormente por un hombre ( <i>Mansplaining</i> )	No	Si	No	No
Tiene usted la percepción de que en su empresa se invisibiliza el rol o aporte de las mujeres	No	No	No	No
En una escala del 1 al 10, siendo 1 muy discriminatoria y 10 nada discriminatoria, califique en qué posición percibe que su empresa se encuentra respecto a discriminación de género.	6,5	5,6	6	8
¿Es importante para usted trabajar, o le gustaría trabajar, en empresas en la cual la igualdad de género sea uno de sus pilares fundamentales?	Si	Si	Si	Si
Respecto a la pregunta anterior, cree que el lenguaje cumple un rol esencial respecto a la discriminación de género.	Si	No	Si	Si
El uso de lenguaje de género inclusivo en una empresa, evita la discriminación.	Positivo			
La discriminación de género hacia una persona o un grupo de personas en un espacio de trabajo perjudica el desempeño de éstos	Positivo			
Las prácticas de discriminación de género en una empresa, tienden a afectar la percepción que se tiene de dicha empresa.	Positivo			
El uso de lenguaje sexista impacta de forma negativa en el desempeño del trabajo del colaborador que está siendo afectado.	Positivo			

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la tabla, se observa que en el ítem de generalidades de igualdad de género, en general no hay políticas de igualdad laboral y no discriminación en las empresas que se entrevistaron, pero que en la mayoría existen códigos de ética de empresas. En la mayoría,

no existen los comités de igualdad y no discriminación en las empresas, ni mecanismos para prevenir, atender o sancionar la discriminación laboral. Para el caso de las empresas en que hay iniciativas, el personal califica 9/10 el nivel de importancia de que se mantengan vigentes. Por otro lado, 9/10 personas entrevistadas les gustaría que hubiesen iniciativas de igualdad de género dentro de sus empresas, demostrando un interés en el tema. Con respecto a la valorización socioemocional medida a través de la escala de likert vinculada a los temas de igualdad de género, se percibe una valoración positiva con respecto a la existencia de iniciativas ligadas a las políticas de igualdad de género en la organización.

Luego, con respecto al ítem de lenguaje de género inclusivo, en general, la gente dice conocer el término "lenguaje de género incluyente". Lo que no significa que lo utilicen o lo utilicen bien. Por otro lado, en el rubro de construcción y finanzas y banca no se utiliza este tipo de lenguaje pero si se utiliza en el rubro de la educación.

En general, las personas se refieren con expresiones de lenguaje incluyente a frases o usos del lenguaje incorrectos, donde en ningún rubro se utiliza conscientemente el lenguaje de género incluyente, pero gran parte de los encuestados considera que sí debería considerarse.

8,4/10 personas entrevistadas considera que es relevante que se utilice lenguaje de género incluyente. En lo que respecta a la valorización socioemocional de este ítem, se percibe una valoración mayoritariamente positiva con respecto a el conocimiento, aplicación y consecuencias en relación a los temas de lenguaje y lenguaje inclusivo de género.

En el ítem de discriminación de género, los trabajadores de diferentes rubros han presenciado discriminación de género en sus lugares de trabajo, donde en la mayoría han presenciado que se utilicen expresiones de discriminación de género. Por un lado, han presenciado que hay ciertas actividades que son derivadas sólo a mujeres siendo que pueden ser realizadas por ambos géneros.

Por otro lado, de los entrevistados se percibe una baja presencia de mansplaining, o simplemente dentro de su lugar de trabajo no lo han observado. Tampoco se percibe que se invisibiliza conscientemente el rol de la mujer en las empresas.

El índice de discriminación general de las empresas de los rubros entrevistados es de 6,5/10, donde construcción y finanzas están por debajo del número. Educación está por sobre él, siendo uno de los rubros con menos discriminación.

Con respecto a la percepción de interés, las personas presentan un mayor interés en trabajar en empresas que consideran la igualdad de género dentro de sus pilares fundamentales, percibiendo que el lenguaje cumple un rol fundamental para la igualdad de género.

Por último, con respecto a la valorización socioemocional que se mide en la escala de likert en el ítem discriminación, se percibe una valoración positiva con respecto a los ambientes de trabajo que evitan la discriminación de género y valoran de manera positiva a las empresas que se hacen cargo del sexismo y discriminación de género.

A modo complementario, se preparó una herramienta de medición que consiste en obtener resultados concretos sobre el uso de lenguaje de género inclusivo aplicable en las empresas, con el objetivo de ser un instrumento que permite evaluar un estado del uso de este tipo de lenguaje. Este se estructura mediante comunicación escrita y verbal, describiendo las distintas instancias abordadas dentro de la empresa donde pudieran existir este tipo de lenguaje, como por ejemplo correos electrónicos, murales o afiches, manuales y/o guías para el caso de la comunicación escrita, mientras que para la comunicación verbal, se dividió en instancias masivas como eventos, seminarios o charlas, y para el caso de las instancias privadas, se asociaron a reuniones, correcciones, etc.

Tabla 3: Herramienta de medición del uso del lenguaje de género inclusivo en empresas.

COMUNICACIÓN ESCRITA					
CORREOS ELECTRÓNICOS					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Los correos electrónicos van dirigidos siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)				*	
Los correos electrónicos van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o				*	

COMUNICACIÓN ESCRITA					
inclusión de hombres y mujeres.					
En un correo electrónico masivo, se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)			*		
En un correo electrónico masivo, se utilizan términos genéricos en el cuerpo de texto principal, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)		*			
En un correo electrónico masivo, se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros				*	
En un correo electrónico masivo, se utiliza la expresión: "Estimad@s" para referirse a ambos géneros		*			
En un correo electrónico masivo, se utiliza la expresión: "todxs"	*				
MURALES O AFICHES					
Los murales o afiches van dirigidos siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recuerda...)				*	
Los murales o afiches van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.			*		
Los murales o afiches masivos, se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)				*	
Los murales o afiches masivos, se utilizan términos genéricos en el cuerpo de texto principal, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)	*				
Los murales o afiches masivos, se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros		*			
Los murales o afiches masivos, se utiliza la expresión: "Estimad@s" para referirse a ambos géneros	*				
Los murales o afiches masivos, se utiliza la expresión: "todxs"	*				
MANUALES O GUÍAS					

COMUNICACIÓN ESCRITA					
Los manuales o guías van dirigidas siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)				*	
Los manuales o guías van dirigidas a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.			*		
En los manuales o guías masivas, se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)		*			
En los manuales o guías masivas, se utilizan términos genéricos en el cuerpo de texto principal, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)		*			
En los manuales o guías masivas, se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros		*			
En los manuales o guías masivas, se utiliza la expresión: "Estimad@s" para referirse a ambos géneros	*				
En los manuales o guías masivas, se utiliza la expresión: "todxs"	*				
COMUNICACIÓN VERBAL					
INSTANCIAS MASIVAS					
Los eventos, charlas o seminarios van dirigidos siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)				*	
Los eventos, charlas o seminarios van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.				*	
En los eventos, charlas o seminarios se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)		*			
En los eventos, charlas o seminarios se utilizan términos genéricos en el mensaje, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)		*			
En los eventos, charlas o seminarios se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros			*		

COMUNICACIÓN ESCRITA					
INSTANCIAS PRIVADAS					
En las reuniones o correcciones individuales van dirigidas siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)				*	
En las reuniones o correcciones individuales van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.				*	
En las reuniones o correcciones individuales se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)			*		
En las reuniones o correcciones individuales se utilizan términos genéricos en el mensaje, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)		*			
En los eventos, charlas o seminarios se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros				*	

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de los correos electrónicos, en todos los rubros encuestados se usa casi siempre los términos que van dirigidos a grupos genéricos, junto con los términos que hacen la distinción de género. A veces se utilizan los términos genéricos para referirse a los destinatarios, exceptuando la construcción donde respondieron que nunca se utilizan. Los términos en genérico en los cuerpos principales que no hacen alusión a un género en específico, en general se obtuvo que casi nunca se utilizan, siendo nunca para el caso de la construcción. Casi siempre se utilizan expresiones que se refieren a ambos textos en los encuestados. Mientras que casi nunca se usan las expresiones estimad@s o todxs en este tipo de medios de comunicación escrita.

Con respecto a los medios de comunicación escritos como manuales o afiches, los encuestados utilizan casi siempre los términos que van dirigidos a un grupo sin género, independiente del sexo. A veces se utiliza la distinción de género cuando lo requiere, mientras que casi nunca se utilizan las expresiones que separan ambos sexos al dirigirse al

destinatario, donde en el caso del rubro de la construcción respondieron que nunca. Finalmente, nunca se utilizan los términos en genérico, no haciendo alusión a algún término específico, o utilizando el estimad@s o todxs.

Todos los encuestados respondieron que casi siempre los manuales y guías van dirigidas a un grupo genérico, independiente del sexo. A veces estos van dirigidos a colaboradores haciendo distinción o inclusión entre hombres y mujeres. Casi nunca estos documentos van escritos en términos genéricos en el cuerpo del texto principal, y no haciendo alusión a un género en específico. Tampoco utilizan las expresiones que separan ambos géneros para referirse a ellos. Finalmente, para el caso del uso de estima@s y todxs, ningún rubro respondió que utilizan estos términos en estos documentos.

Para el caso de la comunicación verbal, se divide en instancias masivas y privadas. Para el caso de las instancias masivas, casi siempre el mensaje va dirigido a un grupo genérico, junto con la distinción de hombres y mujeres en éstos contextos. Por otro lado, casi nunca el mensaje va dirigido con términos genéricos para referirse a los destinatarios. Para el caso de las expresiones donde se hace referencia a ambos sexos, casi todos los encuestados respondieron a veces, exceptuando el área de finanzas y banca el cual respondieron que nunca.

Finalmente, para terminar con el análisis de esta herramienta de medición, en el caso de las instancias privadas, las reuniones, correcciones u otros contextos más privados, casi siempre se usan los mensajes dirigidos a grupos genéricos haciendo distinción a ambos sexos, y los mensajes que van dirigidos a colaboradores haciendo distintos entre hombres y mujeres. Y por último, casi nunca se utilizan términos en genérico para referirse a un grupo, no haciendo alusión a uno en específico, como por ejemplo, "la minoría de los participantes del evento fue".

Las próximas etapas a mencionar han sido fundamentadas conceptualmente, estableciendo el plan de trabajo y los pasos a seguir, pero no han sido desarrolladas y testeadas en esta instancia de tesina. Se establecen las actividades de la metodología a desarrollar y propuesta conceptual de solución en base a los resultados obtenidos en las etapas anteriores.

### 11.3 Desarrollar

El objetivo de la etapa Desarrollar es parametrizar el correcto uso de lenguaje de género inclusivo. Sintetizar los resultados obtenidos en la etapa de percibir y preparar, con la finalidad de poder generar material concreto para la utilización de lenguaje de género, que sea inclusivo y a la vez cumpla con las normas gramaticales.

En las etapas anteriores, se percibe en base a las encuestas, que los usuarios tienen un interés evidente en utilizar este tipo de lenguaje pero desconocen realmente cuál es la forma correcta de hacerlo.

Las dos principales aplicaciones según los usuarios de lenguaje de género inclusivo son el desdoblamiento y el uso de caracteres tipográficos para reemplazar las vocales.

Desdoblamiento, es aquel término que hace referencia para decir ambos géneros para cada clase gramatical en masculino. Un ejemplo podría ser el siguiente: *“Los y las trabajadores y trabajadoras santiaguinos y santiaguinas de la empresa CSA Ltda., están convocados y convocadas a una reunión para ser informados e informadas sobre las mejoras laborales para ellos y ellas por las y los representantes de sus sindicatos”*. Esta misma frase en lenguaje de género inclusivo puede decirse de la siguiente manera: *“El personal de la empresa CSA Ltda. de Santiago fue convocado a una reunión informativa sobre las condiciones laborales por sus sindicatos.”*

El uso de caracteres tipográficos para reemplazar vocales son específicamente los siguientes: @, x, /, e. Las personas encuestadas reconocen esta forma de redactar como lenguaje inclusivo de género. Sin embargo, en la mayoría de los casos respondieron que no utilizan a diario este tipo de lenguaje. Esto se debe a lo mencionado por los académicos, que son terminologías en general impronunciables de forma verbal, por lo tanto es muy difícil ser conscientes de su uso a diario.

A raíz de estos resultados, en esta etapa se buscará generar un informe / manual destinado al correcto uso de lenguaje de género inclusivo, como parte de un toolkit para empresas, y cómo aplicarlo de forma sistémica. Se desarrollará mediante un entregable concreto que permita implementar en diversas áreas la forma inclusiva de escribir y hablar.

Adicional al manual de estandarización, se generará una herramienta de medición de uso de lenguaje de género inclusivo, para poder levantar de forma concreta qué nivel de lenguaje de género inclusivo están utilizando en una determinada empresa en sus comunicaciones internas y externas. Esta herramienta será parte relevante del desarrollo del proyecto dado que se utilizará en una etapa inicial para diagnosticar el estatus base de las empresas, y posteriormente se utilizará la misma herramienta para medir los resultados una vez implementada la estandarización.

Esta herramienta incorporará además mediciones de valorización de los trabajadores asociadas al uso de lenguaje de género inclusivo y cómo impacta en su vida laboral.

Finalmente, se desarrollará un plan de capacitaciones y asesorías a las empresas para acompañarlas en el proceso de implementación de lenguaje de género inclusivo. El objetivo es orientarlas y apoyarlas con un equipo de trabajo que haga las evaluaciones y seguimiento al caso.

#### **11.4 Aplicar**

En esta última etapa de la metodología, se pretende validar y testear las herramientas desarrolladas en el punto anterior, tanto el manual sintetizado, como la herramienta de medición y finalmente el plan de asesoría que acompañará la implementación del toolkit.

Para esto, se plantea en una primera instancia desarrollar pruebas por separado para cada uno de los temas utilizando diferentes herramientas:

1. Para el manual, se considera utilizar una herramienta de testeo que consiste en validar los contenidos y la gráfica con la que se plasma la información. Validar si es comprensible por una persona y si la información contenida puede ser aplicada en un entorno laboral.
2. Para la herramienta de medición, se considera hacer pruebas piloto en hombres y mujeres, de diferentes industrias y diferentes cargos. Una vez desarrollada la herramienta, entregárselas para contestar de forma autónoma y evaluar si es comprensible, si la extensión es la correcta, si obtenemos los resultados que

esperamos tener, etc. Así de forma iterativa hasta lograr una herramienta que pueda ser contestada sin requerir ayuda de terceros.

3. Para el plan de asesoría, se desarrollarán pruebas piloto simplificadas del plan de trabajo que se diseñe para trabajar con las empresas. Importante es validar los tiempos esperados, equipos de trabajo requeridos y orden cronológico de las actividades.

En una segunda instancia, se desarrollará un plan piloto con empresas reales, al menos una de un rubro más masculinizado, una neutra y una más feminizada con la finalidad de validar si la propuesta es factible de realizar en estos distintos entornos laborales, o bien, definir si se debe considerar algún factor específico dependiendo del tipo de industria que se quiera abordar.

## **12. MODELO DE NEGOCIOS**

A continuación, se presenta el modelo de negocios utilizando la herramienta Business Model Canvas, en la cual se considera como propuesta de valor el toolkit para la implementación de lenguaje de género inclusivo en empresas. Esta propuesta de modelo de negocio se plantea en esta instancia de forma conceptual dado que el desarrollo final del toolkit será para una segunda etapa de la investigación. Sin embargo, el objetivo es proyectar las posibilidades de aplicación que tiene, el cual a futuro debe ir acompañado de una evaluación de costos para determinar la rentabilidad.

Figura 4: Modelo de negocios del proyecto.

Lienzo de modelo de negocio				
<p><b>Colaboradores</b> </p> <p>¿Quiénes son nuestros principales partners? ¿A qué se dedican? ¿Qué conseguimos gracias a ellos?</p> <p>Organizaciones o fundaciones que respalden y soporten los resultados de investigación: Comunidad Mujer, ONU Mujeres, RedMad, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.</p> <p>Asesoría para registro de propiedad intelectual y patentes.</p> <p>Asesores para participación en fondos concursables.</p>	<p><b>Actividades</b> </p> <p>¿Qué actividades llevamos a cabo diariamente para poder aportar la propuesta de valor?</p> <p><b>Producción:</b> Desarrollo de material entregable para toolkit. <b>Solución de problemas:</b> Generar un modelo de servicios para la implementación de la investigación. <b>Plataforma:</b> Desarrollo plataforma web.</p>	<p><b>Propuesta de valor</b> </p> <p>¿Qué valor le aportamos al consumidor? ¿Qué problemas ayudamos a solucionar? ¿A qué necesidad da respuesta la propuesta de valor? ¿Cuál es la promesa que se le hace al consumidor? ¿Cuáles son los productos y servicios que se les ofrece?</p> <p>Serie de herramientas para la incorporación del lenguaje de género inclusivo en un espacio de trabajo.</p> <p>Basada en proyecto de investigación acerca de la correlación entre el uso de lenguaje de género inclusivo y valorización social y emocional.</p> <p>Aplicación de la investigación para futuros proyectos.</p>	<p><b>Relación con clientes</b> </p> <p>¿Qué relaciones se tiene o espera tener con cada segmento de los consumidores?</p> <p><b>Self Service para la venta de los resultados de investigación</b></p> <p>Relación directa con el consumidor</p>	<p><b>Segmentación consumidores</b> </p> <p>¿Para quién creamos valor? ¿Cuáles son los segmentos que pagan, reciben y deciden en la propuesta de valor?</p> <p>Empresas Privadas</p> <p>Empresas de investigación aplicada</p> <p>Ministerios asociados a la igualdad de género (Mujer y Equidad de Género, Desarrollo Social, Trabajo).</p> <p>Organizaciones No Gubernamentales</p> <p>Fundaciones sin fines de lucro.</p>
<p><b>Costes de estructura</b> </p> <p>¿Cuáles son los costes más importantes que se tienen para poder dar respuesta a la propuesta de valor?</p> <p>Costos fijos: Desarrollo de plataforma web, hosting, dominio, inversión publicitaria. Generación de material inicial para toolkit. Costo asociado a los servicios prestados a los posibles clientes. Costos variables: Producción física de toolkit, distribución.</p>		<p><b>Flujos de ingreso</b> </p> <p>¿Cómo recompensan los usuarios por obtener la propuesta de valor? ¿Cuáles son los diferentes modelos de ingresos?</p> <p>Adjudicación de fondos concursables Venta de toolkit / resultados de investigación Servicio de consultoría para la implementación y acompañamiento al cliente</p>		

uup.es

Fuente: Elaboración propia en base al lienzo Modelo de Negocios.

## 1. Propuesta de Valor

Herramientas para la incorporación del lenguaje de género inclusivo de forma sistémica en un espacio de trabajo, basada en un proyecto de investigación que valida la relación entre el uso de lenguaje inclusivo y la valoración social y emocional de las personas.

Estas herramientas o bases de la investigación pueden dar pie para la aplicación en futuros proyectos.

## 2. Canales

Plataforma web para dar a conocer el proyecto y facilitar la adquisición de toolkit. revistas y/o publicaciones científicas con resultados de la investigación para utilizarlos en futuras aplicaciones, correo electrónico para el contacto de socios, actores y clientes, redes sociales para dar a conocer el proyecto.

## 3. Segmentación Consumidores

Empresas Privadas.

Empresas de investigación aplicada.

Ministerios asociados a la igualdad de género (Mujer y Equidad de Género, Desarrollo Social, Trabajo y Previsión Social).

Organizaciones No Gubernamentales.

Fundaciones sin fines de lucro.

#### **4. Relación con los clientes**

Self service para la venta de los resultados de investigación y relación directa con el consumidor para cuando se requiera aplicar el toolkit en una determinada empresa.

#### **5. Fuentes de Ingreso**

Adjudicación de fondos concursables.

Venta de toolkit / resultados de investigación.

Servicio de consultoría para la implementación y acompañamiento al cliente.

#### **6. Recursos Clave**

Físicos: Plataforma web, equipos informáticos.

Intelectuales: Registro propiedad intelectual, inscripción marca.

Humanos: Equipo de trabajo para administración y para atención al cliente.

Financieros: Fondos concursables.

#### **7. Colaboradores**

Organizaciones o fundaciones que respalden y soporten los resultados de investigación: Comunidad Mujer, ONU Mujeres, RedMad, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Asesoría para registro de propiedad intelectual y patentes.

Asesores para participación en fondos concursables.

#### **8. Actividades Clave**

Producción: Desarrollo de material entregable para toolkit.

Solución de problemas: Generar un modelo de servicios para la implementación de la investigación.

Plataforma: Desarrollo plataforma web.

## **9. Estructura de Costos**

Costos fijos: Desarrollo de plataforma web, hosting, dominio, inversión publicitaria. Generación de material inicial para toolkit. Costo asociado a los servicios prestados a los posibles clientes.

Costos variables: Producción física de toolkit, distribución.

## **13. FINANCIAMIENTO DE PROYECTO**

En esta sección se plantea una estrategia de financiamiento del proyecto teórica a través de la planificación de actividades en base a un RoadMap, en la que se categorizarán actividades en cuatro canales: Mercado, Producto, Tecnología y Recursos. Se establece un período de cuatro trimestres para desglosar las diferentes actividades a realizar.

Esta propuesta considera el desarrollo, producción y comercialización del toolkit con sus respectivos componentes. No se considera dentro de este período el tiempo de implementación que pudiese demorar una empresa en adoptar el material y obtener resultados respecto al uso de lenguaje de género inclusivo.

Dentro de los aspectos principales de financiamiento, se plantea la opción de participar en fondos concursables de investigación en las áreas de sostenibilidad, comunicación, o innovación, para obtener los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto.

Tabla 4: Roadmap de financiamiento del proyecto.

	0-3 meses	4-6 meses	7-9 meses	10-12 meses	13 meses en adelante
<b>Mercado</b>			Lanzamiento de Toolkit final para venta.	Difusión de material de investigación. Ventas de toolkit.	Difusión de material de investigación. Ventas del toolkit.
<b>Producto</b>			Toolkit entregable para la venta	Ajustes o actualizaciones del toolkit en función de los resultados obtenidos de las primeras aplicaciones.	
<b>Tecnología</b>		Plataforma de venta, configuración inicial. Integración de medios de pago. Configuración de redes de difusión (RRSS).	Puesta en marcha de plataforma web y proceso de compra online		
<b>Recursos</b>	Recursos humanos para gestión de registro de propiedad intelectual. Recursos humanos para postulación a fondos de investigación. Generación de equipo de trabajo a cargo del desarrollo, venta y administración del proyecto.	Recursos financieros para el desarrollo de plataformas web e inversión publicitaria.		Ingresos	Ingresos

Fuente: Elaboración propia en base herramienta Roadmap.

## 14. CONCLUSIONES

Tras la investigación realizada durante este proceso de tesina, se han obtenido diversas conclusiones respecto a las hipótesis planteadas y los objetivos del proyecto.

Se puede validar la primera hipótesis planteada en esta investigación, asegurando que sí existe una correlación entre el uso de lenguaje de género inclusivo y la valoración social y emocional que le asigna una persona. En los resultados se pudo observar que existe interés en los trabajadores de las empresas en que se utilice de forma sistémica el lenguaje de género inclusivo, ya que tiene un valor emocional importante para ellos en términos de igualdad de género. Estas respuestas fueron encontradas tanto en hombres como mujeres y en empresas de distintos rubros, las que estadística e históricamente tienden a ser masculinizadas, feminizadas o neutras.

Esto nos lleva a dar paso a la segunda hipótesis, la que plantea que el uso de lenguaje de género inclusivo de forma consciente permite definir la realidad que queremos, la que busca visibilizar el rol de la mujer en la sociedad. Para el mismo grupo encuestado, el lenguaje sí tiene relevancia en visibilizar el rol de la mujer. La mayoría reconoce ciertas formas de modificar las palabras o frases para hacerlas más inclusivas, utilizando términos en femenino o masculino, o bien, utilizando símbolos que reemplazan algunas vocales para simular neutralidad en ellos.

A raíz de lo encontrado en el proceso de validación de la segunda hipótesis, es que se identificó un insight, en cuanto a que la teoría existente explica cómo se debe utilizar un lenguaje de género inclusivo de forma correcta, y se observó en paralelo que las personas en general, lo utilizan de una forma diferente, o errónea. Tienen la intención de utilizar lenguaje inclusivo, pero a través de formas que no respetan las normas gramaticales o no se pueden aplicar del lenguaje escrito al verbal.

Durante la investigación, se detectó que el lenguaje de género inclusivo no es un tema que en general sea abordado de forma específica para otros proyectos asociados a la igualdad de género o cumplimiento de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En algunos casos se incorpora como parte de una serie de medidas, pero aún así, no hay material específico que aborde cómo utilizarlo correctamente.

En este escenario, es donde el desarrollo de una herramienta de medición del correcto uso de lenguaje de género inclusivo cobra sentido para poder ser aplicada en diversos contextos y poder obtener métricas específicas respecto a la utilización y el nivel de inclusión que se utiliza en una determinada empresa.

Se propone que esta herramienta sea parte de un toolkit, dado que la herramienta por sí sola no genera un cambio cultural como el que requiere el lenguaje como herramienta transformadora. El lenguaje ha definido la realidad que conocemos a lo largo del tiempo, y su modificación cultural requiere de conciencia, educación y práctica. Es por esto que el toolkit

cuenta con un plan de adquisición, implementación y seguimiento que se espera que permita mantener y/o mejorar cada vez más los índices de lenguaje de género inclusivo utilizados en un espacio de trabajo.

De esta forma, se espera contribuir a un mediano y largo plazo a disminuir las brechas de igualdad de género ocasionadas por la invisibilización del rol de la mujer en nuestra lengua española.

Para efectos de esta tesis, la investigación realizada queda como resultado de una primera etapa de investigación, donde se levanta y analiza información relevante respecto a la estructura de la lengua española y se plantean posibilidades para orientarla hacia un lenguaje inclusivo de género. En una segunda etapa, se establece que la información recopilada pueda ser aplicada de forma concreta mediante el desarrollo de un toolkit, el que considera material entregable, plan de trabajo e implementación para lo cual se requiere mayor alcance de personas a entrevistar y encuestar con el fin de poder desarrollar una herramienta que pueda abarcar gran número de potenciales usuarios.

Cabe mencionar además que, la información recopilada en esta investigación, podría ser utilizada para el desarrollo de otro tipo de proyectos de ámbito de las comunicaciones o tecnología, que pudieran contribuir a la utilización de lenguaje de género inclusivo.

## **15. BIBLIOGRAFÍA**

Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P., Khalid, S., & Kocharr, K. (2018). *Gender, Technology and the Future of Work*. IMF Staff Discussion notes.

Cifre, E. y Salanova, M. (2004). *Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida*. Estudios Financieros, 259, 11- 154.

Comunidad Mujer. (2016). *Informe Género, Educación, Trabajo*.

Comunidad Mujer (2017). *Para un Chile Sostenible. 10 Propuestas de Género*. Santiago, Chile

Desmet, P.M.A. (2002). *Designing emotions. Unpublished doctoral thesis*. ISBN 90-9015877-4.

Departamento de Estudios Laborales, ( 2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo*.

Faúndez, A. Peyrín, C. y Weinstein M. (2013) *Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones*.

Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de La Facultad de Medicina*, 29(2), 103–108.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692006000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002)

Gender Equality and Development. (2012). *World Development Report 2012*. World Bank, Washington D.C.

Gómez, V., Jiménez, A., (2015). *Revista Latinoamericana, vol 14*. Universidad autónoma de Chile.

Instituto Nacional de Derechos Humanos. (2017). *Situación de los Derechos Humanos en Chile*.

Instituto Nacional de Estadísticas, (2015). *Participación laboral femenina y brechas salariales*. Departamento de Estudios Laborales, Departamento de Estudios Sociales. Santiago, Chile.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Estadísticas de género*.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). *Enfoque estadístico género y empleo*. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Lampert, M. (2015). *BCN Minuta. Concepto de equidad de género*. Biblioteca Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile

Lerner, G. (1986). *El Origen del Patriarcado La Creación del Patriarcado*. Editorial Crítica. Wisconsin.

Lord, R., Klimoski, J., Kanfer, R. (2002). *Conceptual and Empirical Foundations for the Study of Affect at Work. En Emotions in the Workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior.* Estados Unidos.

Luisa, M. (2020). *Tendencias: Responsabilidad Emocional Corporativa.* AquaVita Coaching. <https://aquavitacoaching.com/tendencias-responsabilidad-emocional-corporativa/>

Universidad Autónoma de Madrid. 2000. *Los debates sobre la maternidad. Las representaciones de la maternidad.* (pp.1-9). Madrid, Instituto Universitario de Estudios de la Mujer.

Meyer, Ilan H. (2003). *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence.* Psychological Bulletin

ONU Mujeres Guatemala (2006). *Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores.* Guatemala.

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Género y salud.* Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Organización de las Naciones Unidas. (2019). *The Sustainable Development Goals Report.* New York.

Pacto Global. (s/f) 5. *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* Santiago, Chile.

Pariente, E., Valenzuela, S., (2020). *¿Qué es el mansplaining y por qué nos invalida?.* La Tercera. <https://www.latercera.com/paula/que-es-el-mansplaining-y-por-que-nos-invalida/>

Pérez, M. (2006). *Manual para el uso no sexista del lenguaje.* México.

Perticará, M. (2009). *Instrumentando mecanismos para facilitar la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Documento informe final en el marco de Bases de una Política Pública Orientada al Mejoramiento de los Índices de Empleo de Jóvenes entre 18 y 24 Años y de la Inserción de la Mujer en el Mercado de Trabajo Formal y Decente.* Santiago, Chile.

Piras, C., Rucci, G. (2014). *Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo.* Santiago, Chile.

Poblete, P., Sánchez, D., (2020) “Covid-19 borra 10 años de avance de inserción laboral femenina y amenaza con ir por más.” La Tercera. Santiago, Chile.

<https://www.latercera.com/pulso/noticia/covid-borra-10-anos-de-avance-de-insercion-laboral-femenina-y-amenaza-con-ir-por-mas/PPUADKWPCJEBLC3IC4I7CR7WY/>

Question Pro Software de Encuestas (2016). *Escala de Likert: Qué es y cómo utilizarla.* Estados Unidos.

Rodríguez, J. (2019). *Dos instrumentos comprensivos para la medición de la regulación emocional*. Alternativas en Psicología. Universidad de Puerto Rico. Puerto Rico.

Todaro, R. y Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género pdf*. Santiago: Centros de Estudios de la Mujer, Santiago.

United Nation Women. (2019). *El progreso de las mujeres en el mundo. Familias en un mundo cambiante*. Organización de las Naciones Unidas. Nueva York, Estados Unidos.

United Nation Women (2019). *Gender Mainstreaming - Concepts and definitions*. OSAGI. New York.

Weller, J. (2020)., *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago, Chile.

World Economic Forum. (2013). *Global Gender Gap Report 2013*. Switzerland, Geneve.

World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Insight Report. Switzerland, Geneve.

World Bank. (2012).. *The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean. Poverty and Labor Brief*. World Bank, Washington, DC.

World Bank. (2012). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC.

## 16. ANEXOS

### Anexo 1

Tabla 1. Entrevista de validación de la hipótesis.

DATOS GENERALES	
Nombre Completo	
Sexo	Hombre      Mujer
Edad	15 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 y más
Estado Civil o Conyugal	Soltera/o Casada/o AUC Divorciada/o Viuda/o
Nombre Empresa:	
Cargo o Área en la que se desempeña:	
Qué porcentaje de colaboradores de la empresa son mujeres	<20% 21-30% 31-40% 41-50% 51-60% 61-70% 51-80% >80%

GENERALIDADES					
Existen en tu lugar de trabajo políticas de igualdad laboral y no discriminación	Si	No	No sé		
Existe en tu lugar de trabajo un código de ética	Si	No	No sé		
Existe en tu lugar de trabajo un comité de igualdad y no discriminación	Si	No	No sé		
Existe en tu lugar de trabajo un mecanismo para prevenir, atender y sancionar la discriminación laboral	Si	No	No sé		
a) Si en general existen estas iniciativas: En una escala del 1 al 10, ¿Qué tan importante es para tí que estén presentes y vigentes?					
¿Por qué evaluaste con esta nota?					
b) Si en general no existen estas iniciativas: En una escala del 1 al 10, ¿Qué tanto te gustaría que existieran estas iniciativas en tu lugar de trabajo?					

¿Por qué evaluaste con esta nota?					
Creo que todas las empresas deberían contar con políticas de igualdad de género	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Creo que las políticas de igualdad condicionan un mejor ambiente laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Creo que las políticas de igualdad permiten reconocer de forma pareja del trabajo de hombres y mujeres	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En general, en las empresas que cuentan con políticas de igualdad de género, las mujeres se sienten a gusto	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En general, en las empresas que cuentan con políticas de igualdad de género, los hombres se sienten a gusto.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Creo que los colaboradores son más felices en empresas donde se considera la igualdad de género	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

<b>USOS DEL LENGUAJE</b>					
Conoce usted el término “lenguaje de género incluyente”	Si	No	No sé		
a) Si lo conoce: utiliza usted este tipo de lenguaje	Si	No	No sé		
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente: : “Estimados / Estimadas”	Si	No	No sé		
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente: : “Hola a tod@s”	Si	No	No sé		
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente : “Los estudiantes” para referirse tanto a los niños y niñas de un curso escolar.	Si	No	No sé		
Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente : “Pocos artistas no cuentan con beca”	Si	No	No sé		

Cree usted que la siguiente forma de referirse a ambos géneros corresponde a lenguaje incluyente : “Los niños y niñas del curso”	Si	No	No sé		
<p>Ahora, si definimos el lenguaje incluyente como “<i>Aquel que hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferentemente vocabulario neutro, evitando generalizaciones del masculino para situaciones donde aparecen mujeres y hombres.</i>”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ej: El estudiantado participó de una actividad</li> <li>- Ej: La minoría de artistas no cuentan con beca</li> <li>- Ej: La persona a cargo de la Dirección</li> </ul>					
Considera usted que se utiliza esta forma de lenguaje incluyente en su lugar de trabajo (de forma verbal o escrita)	Si	No	No sé		
a) Si: En una escala del 1 al 10, ¿Qué relevancia tiene para usted que en la comunicación, ya sea escrita o verbal, se utilice lenguaje inclusivo o se mencionen ambos géneros?					
Si: En una escala del 1 al 10, ¿Cuánto valora que en su lugar de trabajo se utilice este tipo de lenguaje?					
¿Por qué evaluaste con esta nota?					
b) No: ¿Cree que se debería implementar esta forma de comunicarse dentro de la empresa?					
No: En una escala del 1 al 10, ¿Qué relevancia tiene para usted que en la comunicación, ya sea escrita o verbal, se utilice lenguaje inclusivo o se mencionen ambos géneros?					
¿Por qué evaluaste con esta nota?					
El lenguaje es una herramienta fundamental para definir la realidad en la que vivimos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
No es tan conocido el correcto uso del lenguaje de género incluyente	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las personas que usan este tipo de lenguaje, aunque lo empleen de manera incorrecta, creen que agrega valor al tener la intención de usarlo.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Existe material de uso público para la aplicación del correcto uso del lenguaje de género inclusivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El uso de lenguaje de género inclusivo en una empresa permite un mejor ambiente laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Las mujeres se sienten más a gusto en empresas que utilicen lenguaje de género inclusivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Los hombres se sienten más a gusto en empresas que utilicen lenguaje de género inclusivo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

<b>DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</b>					
Le ha pasado a usted, o ha visto que en su lugar de trabajo se haya discriminado a algún colaborador sólo por su género, ya sea para realizar una función específica, por sus competencias o habilidades.	Si	No	No sé		
Le ha pasado a usted o ha visto que en su lugar de trabajo, se utilicen expresiones de discriminación de género como las siguientes: - Ej: Ese trabajo es de hombres - Ej: No seas niña - Ej: Anda hormonal	Si	No	No sé		
Le ha pasado a usted o ha visto que en su lugar de trabajo hay funciones o actividades que los hombres derivan sólo a las mujeres (y que podrían ser ejecutadas también por hombres) - Ej: Lavar la loza después de un evento - Ej: Coordinar actividades extra laborales (ej: cumpleaños de un colega) - Ej: Encargarse de las compras para una determinada actividad, sin que sea su función en la empresa	Si	No	No sé		
Le ha pasado a usted o ha visto que en su lugar de trabajo, las explicaciones o argumentos que pueda dar una mujer, son re explicados posteriormente por un hombre ( <i>Mansplaining</i> )	Si	No	No sé		
Tiene usted la percepción de que en su empresa se invisibiliza el rol o aporte de las mujeres	Si	No	No sé		
En una escala del 1 al 10, siendo 1 muy discriminatoria y 10 nada discriminatoria, califique en qué posición percibe que su empresa se encuentra respecto a discriminación de género.					
¿Es importante para usted trabajar, o le gustaría trabajar, en empresas en la cual la igualdad de género sea uno de sus pilares fundamentales?	Si	No	No sé		
Respecto a la pregunta anterior, cree que el lenguaje cumple un rol esencial respecto a la discriminación de género.	Si	No	No sé		
El uso de lenguaje de género inclusivo en una empresa, evita la discriminación.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

			desacuerdo		
La discriminación de género hacia una persona o un grupo de personas en un espacio de trabajo perjudica el desempeño de éstos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Las prácticas de discriminación de género en una empresa, tienden a afectar la percepción que se tiene de dicha empresa.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
El uso de lenguaje sexista impacta de forma negativa en el desempeño del trabajo del colaborador que está siendo afectado.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2

Tabla 2. Herramienta de medición del uso del lenguaje de género inclusivo en empresas.

COMUNICACIÓN ESCRITA					
CORREOS ELECTRÓNICOS					
PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Los correos electrónicos van dirigidos siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)					
Los correos electrónicos van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.					
En un correo electrónico masivo, se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)					
En un correo electrónico masivo, se utilizan términos genéricos en el cuerpo de texto principal, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)					
En un correo electrónico masivo, se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros					
En un correo electrónico masivo, se utiliza la expresión: "Estimad@s" para referirse a ambos géneros					
En un correo electrónico masivo, se utiliza la expresión: "todxs"					
MURALES O AFICHES					
Los murales o afiches van dirigidos siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)					
Los murales o afiches van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.					
Los murales o afiches masivos, se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)					
Los murales o afiches masivos, se utilizan términos genéricos en el cuerpo de texto principal, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)					
Los murales o afiches masivos, se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros					
Los murales o afiches masivos, se utiliza la expresión: "Estimad@s" para referirse a ambos géneros					

Los murales o afiches masivos, se utiliza la expresión: "todxs"					
<b>MANUALES O GUÍAS</b>					
Los manuales o guías van dirigidas siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)					
Los manuales o guías van dirigidas a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.					
En los manuales o guías masivas, se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)					
En los manuales o guías masivas, se utilizan términos genéricos en el cuerpo de texto principal, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)					
En los manuales o guías masivas, se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros					
En los manuales o guías masivas, se utiliza la expresión: "Estimad@s" para referirse a ambos géneros					
En los manuales o guías masivas, se utiliza la expresión: "todxs"					
<b>COMUNICACIÓN VERBAL</b>					
<b>INSTANCIAS MASIVAS</b>					
Los eventos, charlas o seminarios van dirigidos siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)					
Los eventos, charlas o seminarios van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.					
En los eventos, charlas o seminarios se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)					
En los eventos, charlas o seminarios se utilizan términos genéricos en el mensaje, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)					
En los eventos, charlas o seminarios se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros					
<b>INSTANCIAS PRIVADAS</b>					
En las reuniones o correcciones individuales van dirigidas siempre a un grupo genérico, independiente del sexo del colaborador (Ej: Estimados, se recueda...)					

En las reuniones o correcciones individuales van dirigidos a los colaboradores haciendo la distinción o inclusión de hombres y mujeres.					
En las reuniones o correcciones individuales se utilizan términos genéricos para referirse a los destinatarios (Ej: A los colaboradores, Al personal...)					
En las reuniones o correcciones individuales se utilizan términos genéricos en el mensaje, no haciendo alusión a un género específico (Ej: la minoría de los participantes del evento fue...)					
En los eventos, charlas o seminarios se utiliza la expresión: "Estimados / Estimadas", o "Estimados y Estimadas" para referirse a ambos géneros					

Fuente: Elaboración propia

