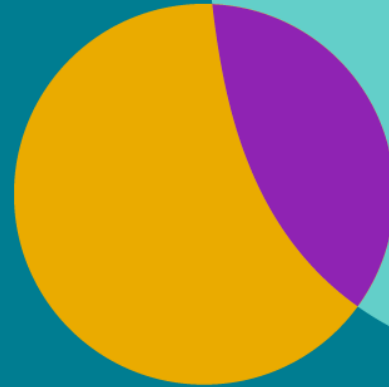




SOMOS
DIVERSIDAD
ELEGIMOS
INCLUSIÓN



GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA



ANTOFAGASTA
MINERALS



En Antofagasta Minerals estamos comprometidos con el desarrollo de un ambiente de trabajo inclusivo que promueva la diversidad. Sabemos que una organización más inclusiva y diversa, es más competitiva y consigue mejores resultados.

Aprovechar al máximo la pluralidad de ideas, talentos, habilidades y perspectivas de nuestros trabajadores y trabajadoras nos permite:

- Construir una fuerza laboral más comprometida con la organización, y que aporte a las metas sociales, ambientales y económicas del Grupo Minero.
- Contribuir a la innovación gracias al mayor número de ideas y perspectivas.
- Acceder y retener a los mejores talentos para nuestras compañías.
- Continuar incorporando a las comunidades que nos acogen.



“

Todos quienes formamos parte de Antofagasta Minerals somos responsables de promover una cultura de inclusión, en la que cada trabajador y trabajadora pueda desarrollar su máximo potencial de acuerdo con sus méritos, capacidades y compromiso.

Por eso, valoramos y respetamos los diferentes aspectos que hacen a los individuos únicos, incluyendo la discapacidad, las diferencias de edad, el origen étnico, género, creencias, nacionalidad, orientación sexual u otras características personales.

En Antofagasta Minerales somos diversidad y elegimos inclusión.

”

INTRODUCCIÓN

¿Sabías qué?

El lenguaje inclusivo no sexista es una forma de comunicación sin sesgos, tonos que reflejen prejuicios, estereotipos o discriminación hacia personas o grupos. Esta forma de hablar y escribir visibiliza a mujeres y hombres de igual manera sin hacer diferencias ni excluir a un género u otro.

Las instituciones más diversas e inclusivas se encuentran mejor preparadas para afrontar nuevos desafíos, tienen una mayor capacidad de visión y resolución de situaciones.

En esta guía encontrarás expresiones adecuadas para generar mensajes no discriminatorios y para evitar sesgos de cualquier tipo en nuestra comunicación diaria, sin excluir a nadie y que debemos aprender a usar cotidianamente, en las conversaciones y todos los medios y canales de comunicación, tanto internos como externos. Ten presente que un saludo, una imagen en una presentación, las palabras, un correo electrónico, etcétera, todo comunica.



Para referirnos a grupos
que engloben diversos géneros

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El jefe	La jefatura
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias
Los trabajadores	El equipo
Los jóvenes	La juventud, personas jóvenes, gente joven
Los evaluadores	La comisión evaluadora
Los médicos	Personal de salud
Abuelitos	Personas mayores
Inmigrantes, migrantes, ilegales	Personas migrantes
Cualquier palabra discriminatoria u ofensiva para referirse a personas de la diversidad sexual y de género	Personas de la comunidad LGTBQ



Para referirnos a grupos que engloben diversos géneros

SI VAS A USAR	CONSIDERA REEMPLAZAR POR
Trabajadoras / trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Dotación • Personas trabajadoras • Fuerza laboral
Usuario / usuaria	<ul style="list-style-type: none"> • Público usuario • Personas usuarias
Supervisores / supervisoras	Supervisión
Jefe / jefa	Jefatura
Hombre / mujer	Personas
Hijos / hijas	Hijos e hijas
Dirigente / dirigente	La dirigencia
Evaluador / evaluadora	<ul style="list-style-type: none"> • La persona que evalúe • Evaluadores y evaluadoras • Quien evalúe
Encuestados / encuestadas	<ul style="list-style-type: none"> • Público encuestado • Personas encuestadas



Evitar eufemismos, diminutivos o términos que resulten despectivos para referirnos a personas con discapacidad.

Se debe promover una visión positiva al abordar el tema, no de asistencialismo, lástima o incomodidad.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
“El” ciego, invidente, cieguito	Persona ciega, persona con discapacidad visual.
Minusválido	Persona con discapacidad, persona en situación de discapacidad.
“El” sordo, sordito	Persona sorda, persona con discapacidad auditiva
Jefe / jefa	Jefatura
Hombre / mujer	Personas
Demente, loco, trastornado, esquizofrénico	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad psiquiátrica • Persona con discapacidad de causa psíquica • Persona con esquizofrenia
Padece discapacidad, sufre discapacidad, aquejado de discapacidad, víctima de parálisis, autismo, etc.	Presenta discapacidad, vive con discapacidad, tiene discapacidad.



Usar pronombres indefinidos o relativos para referirnos a grupos

SI VAS A USAR	CONSIDERA REEMPLAZAR POR
Los trabajadores que tengan dudas...	Quienes tengan dudas...
Los asistentes a la reunión...	Quienes asistieron a la reunión
Solicitamos a todos que se registren...	Solicitamos que se registren...
Todos los trabajadores citados...	Quienes fueron citados
Los ejecutivos están convocados a las 10:00 ...	Se solicita llegar a las 10:00



Evitar el masculino genérico usando desdoblamiento: versión femenina y masculina de la misma palabra.

SI VAS A USAR	CONSIDERA REEMPLAZAR POR
Los trabajadores	Las trabajadoras y trabajadores
Todos	Todas y todos
Hijos	Hijas e hijos
Los jóvenes	Las y los jóvenes
Los funcionarios	Funcionarias y funcionarios
Niños	Niñas y niños
El cliente	Cliente o clienta
Los usuarios	Las usuarias y los usuarios
Los integrantes	Las y los integrantes
El solicitante	La o el solicitante
Los habitantes	Las y los habitantes
Los participantes	Las y los participantes
Profesionales especializados	Profesionales especializadas y especializados



Evitar el masculino genérico agregando la palabra “persona”

SI VAS A USAR	CONSIDERA REEMPLAZAR POR
El emprendedor	Persona emprendedora
El solicitante	Persona solicitante
El declarante	Persona declarante
Adultos	Personas adultas
El denunciante	La persona que denuncia
Niños	Niñas y niños



Nombrar las profesiones, cargos, oficios, de acuerdo con el género de la persona de referencia.

SI VAS A USAR	CONSIDERA REEMPLAZAR POR
Melisa Hurtado, Operador de Trenes	Melisa Hurtado, Operadora de Trenes
Daniela Avilés, Subgerente de Administración y Contratos	Daniela Avilés, Subgerenta de Administración y Contratos
Antonia Murillo, Supervisor de maniobras	Antonia Murillo, Supervisora de maniobras



Soluciones no recomendables: Arroba, barra y paréntesis.

Estos recursos suponen dificultades para la escritura y lectura. Tampoco son accesibles para personas con discapacidad que utilizan softwares lectores de pantalla. Por lo tanto, al redactar cartas, correos y/o notas internas considera que no es adecuado cambiar la letra “a” o la “o” con la cual termina una palabra, por arroba, barra y paréntesis, “x”, “e”, “@”, “-” o algún otro símbolo para referirse a ambos géneros.

Utiliza “se” para evitar el uso de pronombres con marca de género (él, ella, los y las).

Ejemplo: Se tiene que generar una revisión de los procesos...



¿Cuándo utilizar la barra y los paréntesis?

En los formularios, cuando se modifican una o dos palabras; en especial para documentos administrativos, comerciales y jurídicos.

Ejemplo:

- Firma del beneficiario(a)
- Firma del usuario(a)
- Trabajador(a)



Neutralizar la identidad de género

Es recomendable neutralizar la identidad de género de las personas en los casos que se requiera. De esta forma se evita la búsqueda de las coherencias gramaticales de género entre artículos y sustantivos. Además, así se incluye a todas y todos, mujeres, hombres y personas no binarias. Recuerda que el lenguaje en masculino no es neutro, por lo tanto, es importante incluir tanto a hombres y mujeres a nivel comunicacional. De esta manera aumentamos la representatividad y sentido de pertenencia.



Resguardar el equilibrio y respeto en el uso de imágenes y fotografías.

Una imagen puede transmitir mensajes sin la necesidad de mediar palabras, por lo cual es fundamental evaluar las posibles representaciones, interpretaciones o lecturas que se puedan hacer de ellas. Procura que las imágenes sean representativas también en señaléticas, infografías, noticias, reglamentos y otros.

1.

Privilegia imágenes que muestren a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

2.

Asegura la representación femenina, y mejor aún, paritaria.

3.

Asegura que estén en un mismo plano. Nadie delante de otra persona.

4.

Evita el uso de estereotipos respecto de cargos, clases sociales, roles, etcétera.



El uso correcto de estas variaciones hace que el lenguaje que usamos cotidianamente sea inclusivo, abarcando géneros y grupos variados de personas, incorporando a todas y todos dentro de la forma en la que nos expresamos.





SOMOS
DIVERSIDAD
ELEGIMOS
INCLUSIÓN

GUÍA DE
LENGUAJE
INCLUSIVO
NO SEXISTA



ANTOFAGASTA
MINERALS