

GUÍA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA EL ABRA

ORIENTACIONES PARA EL USO DEL
LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA



Filial de
Freeport-McMORAN

¿Cómo leo
esto “@”?

¿Los jefes/as?

¿Qué?

¿usuarios?





NORMA CHILENA - NCH 3262
CON IGUALDAD DIVERSIDAD Y EQUIDAD
EN EL ABRA VAMOS POR MÁS



Ante dudas y consultas contacte a la supervisión de Comunicaciones Internas de la Gerencia de Recursos Humanos.

 HÉCTOR ROMERO PAVEZ

 HROMEROP@FMI.COM

 +56 55 281 8758



GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
COMUNICACIONES INTERNAS



¿POR QUÉ UNA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO?

El Abra dio a conocer en enero de 2019 su Política de Diversidad, Inclusión, Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal como parte de su proceso de certificación de la Norma Chilena NCh3262.

Esta declaración pública muestra el compromiso que lidera nuestra línea ejecutiva, compromiso que se transfiere a todas y todos, desde nuestra cultura organizacional como Compañía, velando por el respeto y dignidad de las personas que forman parte de nuestra organización, para así, entregar igualdad de oportunidades, sin discriminación ni violencia, esto tanto para trabajadores y trabajadoras de la organización como de las empresas colaboradoras.

Seis son los principios claves que hemos señalado en nuestra política, los que están alineados con nuestra declaración de valores, visión y misión. Estos seis aspectos buscan reforzar y garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el sistema de gestión basado en la Norma Chilena NCh3262, manteniendo y mejorando las iniciativas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral, además de cuidar un lenguaje, comunicación y actitudes no sexistas o discriminatorios, que permitan continuar en la senda de construir ambientes de trabajo libres de acoso y violencia.

Para facilitar el cumplimiento de estos desafíos, hemos definido esta guía práctica para el uso de lenguaje inclusivo de género, como una acción positiva de implementar en cada una de nuestras comunicaciones, esto, con el objetivo de sensibilizar a los y las integrantes de la Compañía, permitiendo a todas las personas, hombres y mujeres, identificarse en igualdad de condiciones, tanto en la comunicación escrita, en la elaboración de relatos y discursos, así como también en la comunicación verbal, gráfica y la gestión visual.

Les invitamos a hacer uso de esta guía e implementar las recomendaciones sugeridas en cada una de vuestras comunicaciones para así seguir construyendo el lugar donde todos y todas, sentimos orgullo de formar parte.

Justin White
Justin White,
Representante Alta Dirección
SCM El Abra





LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO

La incorporación de un lenguaje inclusivo de género, tiene como objetivo la democratización del lenguaje, dando visibilidad a los géneros femenino y masculino. Antes de comenzar a implementar un lenguaje inclusivo no sexista debemos tener claros algunos conceptos:

Lenguaje sexista: Expresión o referencia sesgada, parcial o discriminatoria en el uso del lenguaje, que asigna una condición o valoración menor al aporte, capacidades o roles de las mujeres.

“el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”.

Lenguaje inclusivo: Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza un vocabulario neutro, evitando generalizaciones como la utilización del género masculino para referirse a un conjunto de hombres y mujeres.

Entendemos que el uso de un lenguaje inclusivo de género es un aporte al trato digno, respetuoso y valorativo de la población, reconociendo a su vez que ésta se compone por hombres y mujeres.





EJEMPLOS DE USOS SEXISTAS E INCLUSIVOS DEL LENGUAJE:

Uso sexista: Todos se verán afectados por esta medida.

Uso inclusivo: Todas las personas se verán afectadas por esta medida .

Uso sexista: Los interesados en la capacitación deben anotarse el día 15.

Uso inclusivo: Quienes tengan interés en la capacitación deben anotarse el día 15.

Uso sexista: Los niños aprenden a través del juego.

Uso inclusivo: Las niñas y los niños aprenden a través del juego.

EL USO DEL “@” Y LA BARRA “/”

Se debe suprimir el uso del @ en documentos formales, ya que **NO es lingüístico**, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable.

En los casos que sea necesario, utilizaremos la barra diagonal “/” o «slash» para suplir la falta de espacio (formularios - solicitudes) , manteniendo cuidado en no entorpecer ni ensuciar la lectura de los textos.

EVITEMOS USAR:

Invitamos a tod@s los trabajador@s

L@s tecnic@s

PODEMOS UTILIZAR:

Invitamos al personal

El estamento técnico



NO ABUSEMOS DEL DESDOBLAMIENTO CONTINUO

El sistema lingüístico español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso, existen múltiples recursos que **no requieren el desdoblamiento continuo como única solución al lenguaje sexista**, como la utilización de genéricos no discriminatorios que incluyan tanto a hombres como a mujeres.

| HABITUALMENTE USAMOS: | PODEMOS UTILIZAR: |
|------------------------------------|--|
| Estimados empleados / trabajadores | Estimadas y estimados integrantes de la Compañía |
| El usuario deberá.... | La persona que hará uso... El usuario y la usuaria deberán... |
| Los interesados en la capacitación | Quienes tengan interés en la capacitación. |
| Los trabajadores y trabajadoras... | El personal, la fuerza laboral, quienes integran... |
| Los Jefes de la unidad | La jefatura de la unidad Los jefes y jefas de unidad |



Estimados y estimadas trabajadoras y trabajadores, queremos invitar a todos y todas a la fiesta de aniversario y aniversaria donde celebraremos el día del minero y la minera, para que todos y todas disfrutemos juntos y juntas este grato y grata momento y momenta. Los esperamos y las esperamos.





ORIENTACIONES EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

- CONVOCATORIAS

En la construcción de relatos de convocatoria estos deben ser coherentes con la certificación de la Norma Chilena NCh3262, es importante que en El Abra siempre esté explícito en documentación oficial, escrita, **verbal**, gráfica y visual, nuestro compromiso con la igualdad y la equidad de género.

Ejemplo: La Compañía favorece un clima de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- INVITACIONES

Al enviar invitaciones estas se deben redactar de forma inclusiva logrando que las mujeres se sientan tan invitadas y bienvenidas como los hombres.

Ejemplo: El Comité Paritario convoca a mujeres y hombres.
El Abra invita a la comunidad.
La dirección reunirá al personal.
La supervisión encargada espera al personal del área.

- DOCUMENTOS OFICIALES COMO REGLAMENTOS, MANUALES Y OTROS:

Orientar el lenguaje con igualdad en las responsabilidades de cargos, por ejemplo:

| ES RECOMENDABLE | EN VEZ DE |
|--|-----------------------------------|
| La persona a cargo de la supervisión tendrá la responsabilidad de... | El supervisor será responsable de |
| El personal encargado de coordinar | Los coordinadores de equipo |





- USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO

Sustituir el uso de el, los, aquel, aquellos por un **que, quienes, quien, cada**, etc.

| ES RECOMENDABLE | EN VEZ DE |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| Cada postulante deberá exponer | Los postulantes deberán exponer |
| Quien suscribe | el que suscribe |
| Quienes asistieron al evento | Aquellos que asistieron al evento |

- SUSTITUIR EL USO DEL ARTÍCULO UNO, UNA POR **ALGUIEN O CUALQUIERA**

| ES RECOMENDABLE | EN VEZ DE |
|------------------------------------|--------------------------------|
| Cuando alguien mira los requisitos | Cuando uno mira los requisitos |
| Cuando cualquiera opera la máquina | Cuando uno opera la máquina |

- EVITAR EL USO DE **LAS Y LOS** PARA INCLUIR A LAS MUJERES

Ya que existen palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual

| ES RECOMENDABLE | EN VEZ DE |
|----------------------------|---------------------------------|
| El personal que trabaja | Los trabajadores y trabajadoras |
| Les invitamos a la reunión | Los invitamos a la reunión |
| Las personas expertas | Las expertas y los expertos |





NO DEBEMOS OLVIDAR:

- Recordar siempre nombrar a las mujeres por su nombre y apellido.
- Utilizar el femenino en cargos y profesiones.
- Evitar alusiones innecesarias sobre el aspecto físico y la vestimenta de las mujeres.
- Evitar ilustraciones que hagan estereotipos de género, clase, raza, etnia o de cualquier otra naturaleza.
- En representaciones gráficas debe haber equilibrio numérico entre hombres y mujeres.
- En representaciones gráficas o visuales, debe tender a visibilizar la diversidad de género, clase, raza, etnia o de cualquier otra naturaleza.
- En representaciones gráficas o visuales se debe evitar representar profesiones y trabajos como masculinos o femeninos. Se debe mostrar la diversidad de roles, trabajos y profesiones que desempeña la mujer.
- Evitar menciones asimétricas en las informaciones; nombrando a los hombres por su estatus social, económico o profesional y a las mujeres como “propiedad de”, ejemplo “la mujer de”.
- Utilizar un lenguaje no sexista en los documentos elaborados, tanto de carácter interno como externo como por ejemplo, los procedimientos de trabajo. Siendo consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.





NORMA CHILENA - NCH 3262
CON IGUALDAD DIVERSIDAD Y EQUIDAD
EN EL ABRA VAMOS POR MÁS