

MANUAL DE LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA



Política
Exterior
Feminista



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	03
1.1 El sentido de este manual	03
1.2 Punto de partida	03
2. FUNDAMENTOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO	03
2.1 Qué es	03
2.2 Impacto en la sociedad	04
3. LENGUAJE NO INCLUSIVO: INVISIBILIZACIÓN Y SEGOS	05
3.1 Formas de invisibilización	05
3.2 Formas de sesgo en el uso del lenguaje	06
4. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	07
4.1 Visibilidad e igualdad de género	07
4.2 Evitar estereotipos y discriminación	07
4.3 Claridad y comprensibilidad	08
4.4 Flexibilidad y adaptabilidad	08
5. RETOS Y OPORTUNIDADES	08
5.1 Retos	08
5.2 Oportunidades	08
6. ESTRATEGIAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO	09
6.1 Uso de formas neutrales, no sexistas	09
6.1.1 Sustantivos y pronombres neutros	09
6.1.2 Alternativas al masculino genérico	09
6.1.3 Cambios estructurales en la frase	10
6.2 Visibilización del género	10
6.2.1 Pares femeninos y masculinos	10
6.2.2 Uso de tipografía inclusiva	10
6.3 Alternativas lingüísticas	11
6.3.1 Sustitución de palabras sexistas	11
6.3.2 Reformulación de frases	11
6.4 Recomendaciones generales	12
6.4.1 Consistencia y coherencia	12
6.4.2 Educación y sensibilización	12
6.4.3 Evaluación y mejora continua	12
7. RECOMENDACIONES PARA EL USO CORRECTO DEL LENGUAJE NO SEXISTA Y EN RELACIÓN A PERSONAS DE LOS COLECTIVOS LGBTIQANB+	12
8. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE EN RELACIÓN CON PERSONAS QUE PRESENTAN DISCAPACIDAD	14
9. RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR Y ESCRIBIR SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBAL AFRODESCENDIENTE CHILENO	15
9.1 Respetar la autodenominación actual de cada pueblo	15
9.2 Utilizar los términos "pueblos originarios" o "pueblos indígenas"	15
9.3 Evitar los siguientes términos	16
10. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE EN RELACIÓN A MIGRACIONES, PERSONAS MIGRANTES Y DE OTRAS NACIONALIDADES	16
11. RECOMENDACIÓN PARA EL USO DE FOTOGRAFÍAS E IMÁGENES	17
12. ANEXO: ESTÁNDARES Y NORMAS DE ACCESIBILIDAD PARA DOCUMENTOS ACCESIBLES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL	18
13. PALABRAS FINALES	20
13. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES	22

1. INTRODUCCIÓN

1.1 El sentido de este manual

Este documento está diseñado como guía práctica para su consulta y uso al interior de la Subsecretaría de Relaciones Exteriores de Chile, entre funcionarias y funcionarios de todos los estamentos y zonas geográficas, para promover la adopción de un lenguaje más inclusivo, no perpetuando los estereotipos y promoviendo activamente la igualdad de género y el respeto a la diversidad.

A través de su uso, se pretende fomentar no sólo una transformación de la manera en que hablamos y escribimos, sino también, de la forma en que nos relacionamos con las demás personas.

A lo largo de este manual, se revisarán los fundamentos del lenguaje inclusivo, identificando las problemáticas asociadas con el sexismo en el lenguaje y proporcionando ejemplos prácticos para su implementación efectiva.

1.2 Punto de partida

Es habitual escuchar que el lenguaje construye realidades. Esto es así, porque las palabras no sólo comunican de manera explícita, sino que tienen el poder de configurar percepciones y estructurar el tejido social reflejando y perpetuando las normas y patrones culturales, de acuerdo a la época en la que nos encontramos.

De esta manera, el uso consciente del lenguaje se convierte en una herramienta transformadora que puede contribuir a la promoción de la igualdad y la inclusión, siendo crucial para desafiar, entre otras cosas, las perspectivas androcéntricas y promover una sociedad más igualitaria y respetuosa de todas las personas.

El lenguaje inclusivo y no sexista se constituye como un principio fundamental en la búsqueda de una sociedad más equitativa, en la que cada persona, independientemente de su género, identidad, características, situación o pertenencia a un grupo; se sienta representada y respetada, transformando lo anterior en un compromiso con la justicia social.

Un cambio lingüístico es un paso relevante hacia un cambio en la cultura, a mediano y largo plazo, y esa es la premisa de este manual.

2. FUNDAMENTOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO

2.1 Qué es

El lenguaje inclusivo se refiere al uso consciente y deliberado de términos y estructuras lingüísticas que buscan incluir a todas las personas en sus diversidades.

Este enfoque promueve la visibilidad y el respeto hacia todas las identidades, evitando el uso de expresiones que refuercen estereotipos y desigualdades.

Asimismo, es una herramienta que permite asegurar que todos y todas puedan acceder a la información, sin importar su situación. Por lo tanto, el lenguaje

inclusivo no es simplemente una cuestión de corrección política, sino una herramienta esencial para promover la justicia y la equidad en la comunicación.

2.2 Impacto en la sociedad

El uso de un lenguaje inclusivo tiene un impacto significativo en la forma en que las personas perciben y se relacionan con el mundo y entre sí. Al promover la visibilidad y el respeto hacia todas las identidades, el lenguaje inclusivo contribuye a la creación de entornos más equitativos. Además, fomenta una cultura de inclusión y respeto, donde todas las personas son y se sienten reconocidas y valoradas.

Por otro lado, el lenguaje no inclusivo no solo afecta a las mujeres, sino también a otros grupos marginados. Las personas LGBTIQ+, las diversidades raciales y étnicas y las personas en situación de discapacidad también pueden verse afectadas por un lenguaje que refuerza estereotipos negativos y perpetúa la exclusión.

● Impacto en las mujeres

La invisibilización de las mujeres en el lenguaje tiene consecuencias significativas. Refuerza la percepción de que los roles y logros de las mujeres son menos importantes o menos frecuentes que los de los hombres. Ello, no solo afecta la autoimagen y la autoestima de las mujeres, sino que también influye en cómo la sociedad percibe y valora sus contribuciones.

● Impacto en personas LGBTIQ+

El lenguaje que no respeta las identidades de género, las orientaciones sexuales o las variaciones en las características sexuales de las personas puede ser extremadamente dañino. Utilizar pronombres incorrectos, negarse a reconocer las identidades no binarias y emplear términos peyorativos son formas de violencia lingüística que perpetúan la discriminación y los estereotipos de género.

● Impacto en diversidades raciales y étnicas

El lenguaje puede reforzar estereotipos raciales y étnicos de manera sutil o explícita. Términos despectivos, asunciones sobre roles y comportamientos basados en la pertenencia a una raza o la etnicidad, junto con la invisibilización de las contribuciones de las personas pertenecientes a grupos minoritarios; son problemas comunes que deben ser abordados.

● Impacto en personas en situación de discapacidad

El uso de un lenguaje que subraya las discapacidades de las personas en lugar de sus capacidades puede perpetuar la discriminación y la exclusión. Términos como "inválido", "discapacitado" o "minusválido" tienen connotaciones negativas que refuerzan la percepción de incapacidad y dependencia, incluso la infantilización.

3. LENGUAJE NO INCLUSIVO: INVISIBILIZACIÓN Y SEGOS

El androcentrismo, una perspectiva que pone al hombre como la medida de todas las cosas, ha influido profundamente en la forma en que usamos el lenguaje, excluyendo a las mujeres y a las diversidades sexuales y de género de la narrativa lingüística, además de reforzar la idea de que lo masculino es el estándar y lo femenino y las diversidades son una excepción.

De esta manera, la problemática del lenguaje sexista y no inclusivo trae consigo una invisibilización de las mujeres y de las diversidades en todas sus dimensiones, al mismo tiempo que el uso de un lenguaje sesgado perpetúa los estereotipos y, por tanto, es fuente de desigualdad.

3.1 Formas de invisibilización

- a. **Uso del masculino genérico:** uso de la expresión "hombre" para representar a toda la humanidad.

En lugar de	Usar
Desde tiempos inmemoriales, el hombre ha buscado comprender el universo que lo rodea.	Desde tiempos inmemoriales, la humanidad ha buscado comprender el universo que la rodea.

- b. **Nombres de profesiones y roles**

En lugar de	Usar
Usar la expresión "diplomático de carrera" cuando se refiere a una mujer.	Usar la palabra "diplomática".

- c. **Ejemplos en singular y plural**

- Masculino singular para referirse a una mujer.

En lugar de	Usar
Usar la expresión "ministro consejero".	Reemplazarlo por "la ministra consejera".

- El masculino plural para grupos mixtos o incluso exclusivamente femeninos.

En lugar de	Usar
Usar la expresión "los embajadores".	Utilizar la frase "las y los embajadores".

3.2 Formas de sesgo en el uso del lenguaje

- a. **Duales aparentes:** términos que cambian de significado según se apliquen a un género u otro, a menudo connotando algo negativo para las mujeres.

En lugar de	Usar
Usar la expresión "hombre público".	Reemplazarla por "persona pública".

- b. **Vacíos léxicos:** términos que no tienen equivalentes de género, a menudo porque reflejan estereotipos de género.

En lugar de	Usar
Usar la expresión "caballerosidad".	Reemplazarla por "cortesía", "amabilidad" o "gentileza".

- c. **Asociaciones lingüísticas peyorativas:** uso de términos femeninos que llevan connotaciones negativas o despectivas.

Ejemplo	Connotación negativa
Víbora. Gallina o niñaíta. Bruja.	Para referirse a una persona desleal. Para referirse a una persona miedosa o indecisa. Para referirse a una persona manipuladora.

- d. **Salto semántico:** uso de términos aparentemente neutrales que asumen un valor específico masculino.

En lugar de	Usar
"A la cena están invitados autoridades y sus esposas".	Reemplazar por "A la cena están invitadas las autoridades y sus parejas".

- e. **Error en la concordancia de género:** uso incorrecto de sustantivos de doble forma.

En lugar de	Usar
"La presidente".	"La presidenta".

- f. **Asimetría en el trato de hombres y mujeres:** uso de diminutivos o formas de cortesía para referirse a mujeres que subrayan la condición femenina sin ser relevante.

En lugar de	Usar
Utilizar expresiones tales como "señorita", "niñita" o "mujercita".	Reemplazarlas por "señora", "niña" y "mujer, según corresponda".

g. Orden de presentación: priorizar el masculino al femenino en razón gramatical.

En lugar de	Usar
Usar la expresión "niños y niñas".	Alternar con la expresión "niñas y niños".

h. Denominación sexuada: identificar a las mujeres por su género, sin ser necesario.

En lugar de	Usar
"Los testigos fueron dos bomberos y dos mujeres".	"Los testigos fueron cuatro personas, incluidos dos bomberos".

4. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

4.1 Visibilidad e igualdad de género

a. Utilizar términos que incluyan a todas las identidades de género, evitando la preeminencia del masculino como forma genérica.

En lugar de	Usar
"Los ciudadanos". "Los funcionarios".	"La ciudadanía". "La planta funcionaria" o "las funcionarias y funcionarios".

b. Emplear formas dobles o neutras, cuando sea apropiado, para asegurar que ninguna identidad de género sea invisibilizada.

En lugar de	Usar
"Los diplomáticos". "Los embajadores".	"Las y los diplomáticos" o "el cuerpo diplomático". "Las y los embajadores".

4.2 Evitar estereotipos y discriminación

a. Abstenerse de usar términos que refuercen estereotipos de género, discriminen a cualquier grupo o impliquen roles de género específicos y arbitrarios.

Ejemplos de expresiones que incluyen estereotipos
"Los Directores y las secretarías".
"Las mujeres son buenas para tomar notas en las reuniones".
"A las mujeres no hay que entenderlas, hay que quererlas".
Definir que algo es un "trabajo de hombres" o "trabajo de mujeres".

b. Ser consciente de las implicaciones de las palabras y elegir aquellas que respeten la diversidad, evitando expresiones que puedan ser peyorativas hacia ciertos grupos, que no tienen femenino y carga positiva; o que no tienen masculino y sí carga negativa. Asimismo, evitar utilizar expresiones despreciativas.

Ejemplos	
"Hombría"	Tiene carga positiva, pero no tiene femenino.
"Arpía"	Tiene carga negativa y no tiene masculino.
"Inválido"	Es una expresión peyorativa.

4.3 Claridad y comprensibilidad

- Asegurarse de que el uso del lenguaje inclusivo no comprometa la claridad ni la comprensibilidad del mensaje.
- Buscar un equilibrio entre la inclusividad y la fluidez lingüística encontrando las mejores formas de expresión.

4.4 Flexibilidad y adaptabilidad

- Reconocer que el lenguaje es dinámico y que va adaptándose a los cambios culturales, estando disponible para aprender y ajustar el uso del lenguaje, según las nuevas comprensiones y sensibilidades sociales.
- Tener apertura a la retroalimentación y ajustar el uso del lenguaje según las necesidades y preferencias de las personas con las que se va a interactuar o a las que va dirigida la información a comunicar.

5. RETOS Y OPORTUNIDADES

5.1 Retos

- **Resistencia cultural:** muchas personas pueden resistirse al cambio debido a la fuerza de las normas culturales y la inercia lingüística.
- **Falta de conciencia y conocimiento:** la falta de educación y concienciación sobre la importancia del lenguaje inclusivo puede ser una barrera significativa.
- **Dificultades prácticas:** encontrar alternativas lingüísticas que sean inclusivas y comprensibles puede ser un desafío práctico.

5.2 Oportunidades

- **Educación y capacitación:** proveer educación y capacitación sobre el uso del lenguaje inclusivo puede ayudar a superar la resistencia y la falta de conocimiento.
- **Desarrollo de recursos:** crear y distribuir recursos prácticos, como guías de estilo y ejemplos de buenas prácticas, puede facilitar la implementación del lenguaje inclusivo.
- **Innovación lingüística:** fomentar la innovación y la creatividad en el desarrollo de nuevas formas lingüísticas que sean inclusivas y efectivas.

6. ESTRATEGIAS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO

6.1 Uso de formas neutrales, no sexistas

6.1.1 Sustantivos y pronombres neutros

- a. **Sustantivos genéricos y colectivos:** los sustantivos genéricos y colectivos no especifican género, lo que incluye a todas las personas sin distinción.

En lugar de	Usar
"Los alumnos". "Los trabajadores" o "los funcionarios". "Los votantes".	"El alumnado". "El personal". "El electorado".

- b. **Pronombres neutros:** los pronombres neutros permiten referirse a personas sin implicar un género específico, lo cual es útil para la inclusión de personas con identidades no binarias.

En lugar de	Usar
"El que" o "la que". "Alguno" o "alguna".	"Quien". "Alguien".

- c. **Omisión del género:** omitir el género explícito cuando no es necesario ayuda a evitar el predominio del masculino.

En lugar de	Usar
"Todos tienen derecho". "Los participantes". "Bienvenido".	"Todas las personas tienen derecho". "Las personas participantes" o "quienes participan". "Les damos la bienvenida".

6.1.2 Alternativas al masculino genérico

- a. **Uso de formas dobles:** las formas dobles visibilizan tanto a hombres como a mujeres, asegurando que ambos géneros se sientan representados.

En lugar de	Usar
"Los estudiantes". "Ciudadanos".	"Las y los estudiantes". "Ciudadanos y ciudadanas".

- b. **Uso de la palabra "persona":** el uso de "persona" es inclusivo y evita la necesidad de especificar el género.

En lugar de	Usar
"El o los interesados". "Los usuarios".	"La persona interesada". "Las personas usuarias".

c. **Adjetivos sin marca de género:** los adjetivos sin marca de género eliminan la especificación innecesaria del género.

En lugar de	Usar
"El desempleo entre los jóvenes". "La opinión de los ciudadanos".	"El desempleo juvenil". "La opinión ciudadana".

6.1.3 Cambios estructurales en la frase

a. **Omisión del agente:** omitir el agente específico puede simplificar la frase y hacerla más inclusiva.

En lugar de	Usar
"Los participantes mantendrán un debate". "Los asistentes dieron sus opiniones".	"Habrá un debate". "Se escucharon opiniones diversas".

b. **Uso del infinitivo y el gerundio:** el uso de verbos en infinitivo y gerundio puede evitar la necesidad de especificar un sujeto con género.

En lugar de	Usar
"Los interesados deben completar el formulario". "Los participantes realizan la actividad".	"Para completar el formulario". "Realizando la actividad".

6.2 Visibilización del género

6.2.1 Pares femeninos y masculinos

a. **Uso consistente de formas dobles:** la consistencia en el uso de formas dobles asegura que los géneros se visibilicen y se traten con igualdad.

En lugar de	Usar
"Los embajadores". "Los usuarios". "Los profesionales".	"Las y los embajadores". "Las y los usuarios". "Las y los profesionales".

b. **Alternancia en el orden:** alternar el orden de los géneros evita la percepción de

Ejemplo
"Las y los ciudadanos" en un contexto, "los y las ciudadanas" en otro.

6.2.2 Uso de tipografía inclusiva ⁽¹⁾

a. **Barras oblicuas:** las barras oblicuas permiten indicar ambas formas de género en espacios donde la brevedad es importante, aunque no se recomienda su uso excesivo por problemas de legibilidad en los lectores de pantalla.

Ejemplo
"Autor/a", "Director/a", "Señor/a".

[1] Para recomendaciones específicas sobre la elaboración de documentos accesibles para personas en situación de discapacidad, consultar el Anexo "Estándares y normas de accesibilidad para documentos accesibles a personas con discapacidad visual".

- b. **Uso de paréntesis y corchetes:** aunque menos común, el uso de paréntesis y corchetes puede ser útil en contextos específicos, aunque debe evitarse en textos largos por cuestiones de claridad.

Atención:

El uso de barras y paréntesis, eventualmente, podría saturar párrafos tanto en su formato escrito como en el hablado e, incluso, dada su complejidad, producen el efecto de simplificar haciendo uso del genérico masculino.

Sobre la utilización de signos como la arroba o la x, su uso deja de lado la legibilidad de los textos, pero también olvida que los signos en la escritura refieren a sonidos.

En lugar de	Usar
"Tod@s". "Estimad@s".	"Todas y todos" o "todas las personas". "Estimados y estimadas".

6.3 Alternativas lingüísticas

6.3.1 Sustitución de palabras sexistas

- a. **Sustantivos neutros:** sustituir palabras sexistas por términos neutros ayuda a eliminar el sesgo de género.

En lugar de	Usar
"El hombre".	"La humanidad".

- b. **Sustitución de expresiones estereotipadas:** evitar expresiones que conllevan estereotipos de género es crucial para una comunicación inclusiva.

En lugar de	Usar
"Los hombres ayudan a la mujer a cuidar sus hijos".	"Los hombres cuidan a sus hijos/as".

6.3.2 Reformulación de frases

- a. **Reformulación para la inclusividad:** reformular frases para eliminar el sesgo de género hace que el lenguaje sea más inclusivo y respetuoso.

En lugar de	Usar
"Los agricultores". "Los viajeros frecuentes".	"Quienes se dedican a la agricultura". "Las personas que viajan frecuentemente".

- b. **Evitar la redundancia de género:** simplificar las frases y evitar la redundancia de género mejora la fluidez y la claridad del mensaje.

En lugar de	Usar
"Los pilotos y las azafatas". "Los trabajadores y las trabajadoras".	"La tripulación". "El personal".

6.4 Recomendaciones generales

6.4.1 Consistencia y coherencia

a. Uso consistente del lenguaje inclusivo

- Asegurarse de que el lenguaje inclusivo se utilice de manera consistente en todos los documentos y comunicaciones.
- Revisar periódicamente los textos para mantener la coherencia y evitar lapsos en el uso del lenguaje inclusivo.

b. Adaptación al contexto

6.4.3 Evaluación y mejora continua

a. Evaluación regular de las prácticas lingüísticas

- Se recomienda evaluar regularmente la necesidad de mejorar el uso del lenguaje inclusivo.
- Utilizar herramientas y métricas para medir la efectividad de las estrategias implementadas.

b. Incorporación de nuevas tendencias

- Estar al tanto de las nuevas tendencias y desarrollos en el campo del lenguaje inclusivo.
- Incorporar nuevas prácticas y términos que reflejen la evolución de la sociedad y sus valores.

7. RECOMENDACIONES PARA EL USO CORRECTO DEL LENGUAJE NO SEXISTA Y EN RELACIÓN A PERSONAS DE LOS COLECTIVOS LGBTIQ+

Existe una serie de conceptos que es recomendable conocer y aprehender para el correcto uso del lenguaje no sexista, así como para el relacionamiento con personas que son parte de los colectivos de la diversidad sexual. A continuación, se indican los principales conceptos que se deben considerar:



- **Estereotipos de género:** son creencias, imágenes mentales o expectativas acerca de cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres. Se trata de construcciones culturales que promueven una visión determinada sobre el rol de mujeres y hombres en la sociedad, por lo que limitan las posibilidades de desarrollo de las personas. Los estereotipos se reproducen a través de procesos de socialización, de la comunicación y del lenguaje.



- **Diversidad sexual y de género:** gama de sexos, orientaciones, expresiones e identidades de género y características sexuales, comprendiendo así cinco aspectos fundamentales: a) las características sexuales, b) el sexo asignado al nacer, c) la expresión de género, d) la identidad de género y e) la orientación sexual.



- **Características sexuales:** se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas, sobre cuya base, una persona es clasificada como macho o hembra al nacer.



• **Expresión de género:** es la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.



• **Género:** es un conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres para simbolizar y construir socialmente lo que es 'propio' de los hombres (lo masculino) y 'propio' de las mujeres (lo femenino). Como se ha observado a lo largo de la historia, al ser una construcción social es modificable.



• **Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.



• **LGBTIQ+:** acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género que habitualmente son objeto de discriminaciones. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans e intersex, queer y otras (representadas por el signo "+").



• **Orientación sexual:** es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género o de más de un género.



• **Sexo asignado al nacer:** esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que el resto tiene sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas, pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre.

Consideraciones

1. Cuidar la utilización de palabras, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe, sobre todo cuando ellas se funden en la orientación sexual, identidad o expresión de género y/o variación en las características sexuales de una persona.
2. Evitar el lenguaje que remita a la heterosexualidad como orientación sexual generalizada. Por ejemplo, es preferible utilizar palabras como pareja en lugar de asumir siempre términos como esposo, compañera, etc.
3. Conocer las terminologías adecuadas para expresarse con las personas que se autoidentifican, autodefinen o proyectan como pertenecientes a la diversidad sexual y no enunciarlas nunca como patologías.
4. No incurrir en expresiones (orales o escritas) de rechazo, reproche o culpabilización ante una manifestación de orientación sexual, expresión o identidad de género o características sexuales diversas.
5. No imponer reglas o normas "no escritas" debido a la identidad o expresión de género, orientación sexual o características sexuales de la persona a quien se dirige.

6. Fomentar el trato respetuoso y no discriminatorio en la atención entre colegas.
7. Evitar mencionar la identidad sexogenérica de una persona, a menos que así lo solicite explícitamente.
8. Usar los pronombres con que cada persona se identifique, con independencia del sexo registral.
9. Referirse a las personas por el nombre con el que se identifican, con independencia del nombre legal.
10. Incluir términos como "persona no binaria", "persona de género fluido", "persona transgénero" y otros, cuando sea pertinente.
11. Evitar preguntar o asumir sobre la orientación sexual basada en estereotipos.

8. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE EN RELACIÓN CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La diversidad de personas enriquece a una sociedad y es por esto que todas deben ser valoradas y respetadas desde y con sus propias realidades. De esta manera, en relación con la discapacidad, existen ciertos acuerdos en la forma en la que se utiliza el lenguaje para una comunicación efectiva y respetuosa. A continuación, se detallan los principales conceptos que contribuyen positivamente a dejar atrás estereotipos en torno a la discapacidad:

En primer lugar y como concepto general, se recomienda el uso de las expresiones "persona en situación de discapacidad", "persona que tiene o presenta discapacidad" o "persona con discapacidad". Esta última expresión es la utilizada en el derecho internacional de los derechos humanos, específicamente en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Lo anterior, evita los usos peyorativos, eufemísticos y discriminatorios de conceptos como: personas con capacidades diferentes, discapacitado/a, personas con necesidades especiales, etc., además de poner el foco en la persona y no en la discapacidad.

En lugar de	Usar
Inválido/a, minusválido/a, lisiado/a.	Persona con discapacidad física o de origen físico.
El/la autista, desadaptado/a, extraño/a.	Persona autista, neurodivergente, en el espectro autista o con trastorno de espectro autista.
Loco/a, demente, bipolar, esquizofrénico/a, depresivo/a.	Persona con discapacidad psíquica, psiquiátrica o de causa psíquica.
Invidente, no vidente, cieguito/a, tuerto/a.	Persona de baja visión, ciega, con discapacidad visual o de origen visual.
Persona confinada o relegada a una silla de ruedas.	Persona usuaria de silla de ruedas o que se traslada en silla de ruedas.

En lugar de	Usar
Postrado/a.	Persona en situación de dependencia o de dependencia funcional.
Sordomudo, el sordo, sordito/a.	Persona sorda, con discapacidad auditiva o de origen auditivo.
El sordito, cieguito, invidente, sordomudo.	Persona sordociega o que presenta sordoceguera.
Lenguaje de señas.	Lengua de señas.

9. RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR Y ESCRIBIR SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBAL AFRODESCENDIENTE CHILENO

Hablar de los pueblos indígenas de una forma equivocada o bien no referirlos, ha sido una forma no sólo de negar su identidad y cultura, sino que también una manera más de discriminar. Con el fin de aportar al reconocimiento y resignificación de los pueblos originarios, se aconseja seguir las siguientes recomendaciones que provienen del trabajo conjunto de la institucionalidad cultural con los pueblos originarios de Chile y el pueblo Tribal Afrodescendiente chileno (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2023).

9.1 Respetar la autodenominación actual de cada pueblo

Se recomienda siempre mencionarlos con el nombre que sus integrantes han definido para sí mismos en el presente. Las denominaciones aceptadas o definidas por los pueblos originarios de Chile son: Aymara, Quechua, Atacameño- Lickanatay, Colla o Kolla, Chango, Diaguita, Rapa Nui, Mapuche (adicionando identidad territorial correspondiente), Kawésqar, Yagán y Selk'nam.

9.2 Utilizar los términos "pueblos originarios" o "pueblos indígenas"

En nuestro país algunas organizaciones prefieren utilizar la denominación "originarios", debido a cierta lectura negativa asociada a la palabra "indígena" que suele relacionarse con el término "indio". En la medida de lo posible, se aconseja consultar previamente sobre la denominación con que se identifica un pueblo en particular.

Al referirse a un pueblo originario en particular, la palabra "pueblo" se escribe con minúscula inicial y el nombre propio debe escribirse con mayúscula inicial, como, por ejemplo: pueblo Rapa Nui, pueblo Mapuche, pueblo Colla.

Asimismo, el pueblo Tribal Afrodescendiente chileno recibe ese nombre a partir del reconocimiento legal que le otorgó el Estado chileno mediante la Ley N° 21.151 de 2019 y le son aplicables las disposiciones contenidas en el Convenio N° 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Un pueblo tribal comparte características similares con los pueblos originarios, como tener tradiciones sociales, culturales y económicas particulares, pero no es

homologable a dichos pueblos en cuanto a su origen territorial. En el caso del pueblo Tribal Afrodescendiente chileno, se encuentra asentado en el territorio nacional desde hace más de cuatro siglos, producto de las diásporas africanas y de la trata de personas instaurada para sostener la economía durante el régimen colonial con mano de obra esclava. Por tanto, existe desde antes de la conformación de los actuales Estados nacionales.

9.3 Evitar los siguientes términos

- a. “Nuestros” pueblos originarios o pueblos originarios “de Chile”: se debe hablar de “los” pueblos originarios o pueblos originarios “en Chile”, dado que no son pertenencia del país.
- b. Términos “ultimistas”: no hablar del “último” o “última” integrante de un determinado pueblo, así como no utilizar conceptos como “peligro de extinción” o de “desaparición” de una cultura.
- c. Personas “puras o no puras”: la conciencia de identidad indígena o tribal es considerado un criterio fundamental para determinar los grupos a los que se aplican las disposiciones del presente Convenio (Art. 2, N°2, Convenio 169 de la OIT).

Finalmente, se recomienda precaución con el uso de los términos “etnias” o “poblaciones” para referirse a los pueblos originarios: si bien el concepto “etnia” no es erróneo, no es un término con el que los pueblos originarios se autoidentifiquen. Por otra parte, el término “poblaciones” no reconoce su estatus como sujetos de derechos colectivos.

10. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE EN RELACIÓN A MIGRACIONES, PERSONAS MIGRANTES Y DE OTRAS NACIONALIDADES

La adopción de un lenguaje inclusivo, conlleva la necesidad de tomar conciencia de que la forma en que nos expresamos está influenciada por creencias sociales, siendo esto un elemento clave al momento de revisar los dichos y formas de nombrar o denominar a las personas de otras diversidades étnicas o nacionalidades que, muchas veces, se basan en una visión etnocéntrica de la propia cultura, sociedad o etnia.

a. El uso de diminutivos

Cuando queremos referirnos a una persona perteneciente a alguna diversidad étnica o migrante, se debe evitar las expresiones paternalistas o condescendientes, tales como “morenitos” o “negritos” para referirse a personas afrodescendientes o de tez oscura.

En el caso de no conocer la nacionalidad o el origen de determinada persona o colectivo, se recomienda preguntar la denominación con la cual se identifican.

b. Expresiones estereotipadas o estigmatizantes

Se deben evitar dichos que puedan discriminar o asignarles características

negativas a personas por su condición de migrantes o por ser de otra nacionalidad. Esto, recordando que las personas migrantes no son de otra "clase" y no son un grupo homogéneo, ya que presentan sus propias diversidades aun compartiendo una misma nacionalidad.

- **Términos alarmistas:** el uso de términos como "crisis migratoria" o "problema migratorio", no solo aportan a la desinformación y a crear una realidad poco objetiva, sino que además pueden exacerbar las actitudes xenofóbicas y discriminatorias. Por este motivo, se recomienda el uso de términos como "flujo migratorio".
- **Términos para referirse a la condición migratoria:** palabras como "ilegales" o "sin papeles", actualmente se asocian a problemáticas sociales como la delincuencia, el desempleo, la pobreza o la inseguridad. Por esto, en caso de necesitar referirse a la condición migratoria no regularizada de una persona o colectivo, se recomienda utilizar términos como "irregular", "indocumentado" o "persona en situación irregular".
- **Concepto de persona inmigrante:** el término de "persona inmigrante", hace alusión a un proceso que tiene un inicio y un fin (cuando la persona llega a su destino final), por lo que se recomienda hacer uso del término "migrante". Por lo tanto, la inmigración no es por sí solo un rasgo que defina a la persona, sino que solo alude a su situación de movilidad territorial.
- **Generalización de etnias, nacionalidades o espacios territoriales:** no debe usarse una nacionalidad o cultura para señalar o definir a personas de otras nacionalidades o culturas que no tengan relación entre sí, ya que al igual que las personas, las culturas y rasgos físicos son diversos. Se deben evitar, por ejemplo, términos como "chinos" para referirse indistintamente a personas asiáticas.
- **Expresiones racistas en el uso cotidiano:** se recomienda evitar las expresiones que puedan reforzar la mirada colonialista y racista, que contribuye a perpetuar la discriminación de personas y sus culturas. Por tanto, se deben evitar dichos como "trabajar como un negro" o "hay que mejorar la raza".
- **Alusiones a rasgos físicos:** se debe evitar señalar los rasgos físicos de las culturas cuando no sea necesario o no tenga relación con lo que se pretende comunicar.
- **Comparaciones entre culturas como "mejores" o "peores":** se recomienda evitar hacer comparaciones con connotación negativa o con intenciones de clasificar a una cultura como mejor o peor que otra. Por esto, las similitudes y diferencias entre culturas se deben tratar con neutralidad.

11. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE FOTOGRAFÍAS E IMÁGENES

Las imágenes y fotografías, al igual que el lenguaje, pueden contener sesgos sexistas que reproducen los estereotipos de género y naturalizan o normalizan las desigualdades. En este sentido, las imágenes transmiten representaciones sociales, políticas y culturales que influyen en actitudes y comportamientos que acaban asentándose en el imaginario colectivo (Gutiérrez y Maureira, 2018).

En este sentido, una recomendación básica es el buscar que las fotografías e

imágenes que se utilicen logren representar la diversidad: es decir, las imágenes deben demostrar diversidad en géneros, edades, tipos de cuerpos, clases sociales, entre otros, evitando la reproducción de estereotipos. Las imágenes deben ser acordes con la sociedad y cultura que se representa.

Por otra parte, se recomienda atender especialmente a las imágenes que se utilicen para representar las siguientes situaciones:

a. Personas desempeñando profesiones o actividades

Normalmente, las imágenes sexistas representan a las mujeres en rubros como la salud, la educación o las ciencias sociales y a los hombres en rubros como la tecnología, la ingeniería o las ciencias básicas (biología, física, matemáticas). La recomendación es no identificar profesiones o actividades como propiamente femeninas o masculinas.

b. Personas desempeñando tareas domésticas o de cuidado

Se deben evitar imágenes de mujeres en actividades tradicionalmente asignadas al género femenino y vinculadas a tareas domésticas y de cuidado, ya que esto refuerza los estereotipos de madre, esposa o ama de casa. Se recomienda utilizar imágenes de personas desarrollando actividades en el ámbito público o privado, de manera independiente a su género o sexo.

c. Personas en distintas posiciones jerárquicas

Los sesgos sexistas en este tipo de imágenes muestran comúnmente a jefes hombres y secretarías mujeres o relaciones similares donde las mujeres ocupan cargos de menor categoría. Se recomienda evitar imágenes que expresen una posición social pasiva de mujeres y a hombres como sujetos de autoridad.

d. Personas en espacios de toma de decisiones

Se debe buscar un equilibrio en las imágenes, representando a mujeres, hombres y diversidades sexuales en igualdad de planos (evitar predominio de hombres en primer plano) y en proporciones similares (evitar mayoría de hombres).

12. ANEXO: ESTÁNDARES Y NORMAS DE ACCESIBILIDAD PARA DOCUMENTOS ACCESIBLES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL

La accesibilidad en un documento garantizará dos tipos de accesos:

- Acceso directo: permitirá a las personas con discapacidad acceder sin asistencia al contenido.
- Acceso indirecto: los documentos resultan legibles para programas y softwares de asistencia o de lectura de pantalla.

Es importante mencionar que, para asegurar la accesibilidad, los canales de difusión de estos documentos también deben cumplir con ciertas características. Por lo tanto, para generar documentos que cumplan con estos requerimientos se recomienda considerar los siguientes elementos:

a. **Estructura y contenido del documento:** es necesario que los textos estén bien estructurados, que sean claros y que respeten la jerarquía de los distintos apartados. Es aconsejable que exista continuidad en el diseño y estilo de los documentos.

Por su parte, para crear encabezados y títulos se aconseja utilizar las herramientas disponibles en Word, en vez de solo aplicar fuentes diferentes, negritas, cursivas o distintos colores.

En materia de tipografías, se recomienda el uso de fuentes sencillas, legibles y sin adornos, tales como Verdana, Arial, Helvética y Sans serif. El tamaño de letra debe ser grande (mínimo de 12 puntos) y de grosor normal:

El lenguaje construye realidades (Verdana)
El lenguaje construye realidades (Arial)
El lenguaje construye realidades (Helvética)
El lenguaje construye realidades (Sans serif)

Se debe evitar utilizar letras itálicas, oblicuas o condensadas:

El lenguaje construye realidades
El lenguaje construye realidades

En cuanto a la alineación de los documentos debe ser a la izquierda. En aquellos casos en que se justifique el párrafo completo, los espacios entre cada palabra deben ser homogéneos. Asimismo, se aconseja ocupar interlineados desde 1,5. De tratarse de un documento extenso, se puede utilizar 1,15.

Es importante que las notas a pie de página y las citas sean realizados con las herramientas ofrecidas por Word para evitar que queden "ocultas" en la publicación digital, lo que provocará que pasen inadvertidos para las y los lectores de pantalla.

• **Presentación gráfica (imágenes, esquemas, y tablas):** todo contenido gráfico debe incluir un texto explicativo al pie (imágenes, gráficos, esquemas, etc.) que incluya de forma escrita y de un modo breve y sencillo, el mismo contenido o función de las imágenes. Para lo anterior, se recomienda evitar expresiones descriptivas tales como: "imagen de..." u otras similares. Ejemplo:



Descripción: Ministro de Relaciones Exteriores, Sr. Alberto van Klaveren Stork, de pie junto a la bandera chilena que se ubica a la izquierda de la fotografía. El Ministro viste un traje azul marino, camisa blanca y corbata roja.

- También es aconsejable, abstenerse de incluir dentro del documento elementos tales como flechas o formas, ya que las/os lectores de pantalla tienden a no percibirlos. En su lugar, resulta mejor utilizar directamente imágenes.

En el caso de las tablas es importante asegurarse de que sean claras, bien estructuradas y presentadas de la forma más simple posible. Si una tabla está dividida en más de una página, el encabezado de la tabla debe estar en la parte superior anclada al texto.

Respecto de los encabezados de las tablas, es aconsejable que se encuentren en una sola columna y de un modo claramente identificado.

Tanto los cuadros, como los gráficos e imágenes, pueden generar problemas de continuidad dentro de los documentos, por lo que es necesario que se encuentren anclados al texto (fijos).

- **Colores y contrastes utilizados en un documento:** puesto que no todas las personas pueden ver o distinguir los colores de igual manera, es recomendable no entregar información a través de ellos (ejemplo: rojo como algo negativo y verde como positivo). Dado lo anterior, se recomienda el uso de imágenes o signos tales como check o cruz y/o X, siempre acompañados de un texto explicativo.

El contraste entre el fondo del documento y el texto es un factor decisivo en materia de legibilidad. Por lo que, a mayor contraste, más legible será el texto.

Para favorecer la legibilidad es aconsejable utilizar textos negros sobre fondos blancos.

- **Enlaces o hipervínculos:** es necesario que todos los enlaces cuenten con una descripción que permita identificar su objetivo y el sitio al que dirigen. En el caso de aquellos vínculos externos que conducen a materiales multimedia (audio o video) es necesario incluir una descripción. No es aconsejable utilizar títulos o textos de enlaces que puedan ser ambiguos. Ejemplo de lo anterior son frases como, "haga clic aquí", "más información" y/o "enlace", entre otros.

13. PALABRAS FINALES

Este manual ha sido desarrollado para proporcionar una guía comprensiva y práctica sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, por lo que llamamos a un uso activo y reflexivo dentro de la institución.

A través de sus secciones, se ha explorado la importancia del lenguaje inclusivo como promotor de la igualdad y el respeto por la diversidad y las problemáticas del sexismo y el uso sesgado del lenguaje, proporcionando estrategias detalladas y ejemplos prácticos para implementar un lenguaje inclusivo en diversos contextos.

La implementación del lenguaje inclusivo es un proceso continuo que requiere reflexión, educación y acción constante y, en este sentido, este manual es una invitación a reflexionar sobre el propio uso del lenguaje y a tomar medidas activas para incorporar las prácticas inclusivas en su comunicación diaria.

Cada palabra que elegimos tiene el poder de moldear nuestras percepciones y relaciones. Al adoptar un lenguaje inclusivo, estamos contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa, equitativa y respetuosa para todas las personas.

14. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

Accessible publishing: Preparing MS word manuscripts for any accessible format, Publications office of the European Union (s.f.).

Accessible publishing: what is it?, Publications office of the European Union (s.f.).

Accessible word documents: Introductions and Keys, Publications office of the European Union (2018).

Ajuntament de Barcelona. (2019). Guía de comunicación inclusiva. <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>

Centro de Recursos Educativos ONCE Barcelona (2017). Pautas para la creación de documentos de texto digitales accesibles para personas con ceguera. Barcelona, España.

CIDH (2015). Conceptos Básicos relativos a personas LGBTI. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>. Recuperado el 12 de julio, 2024.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2022). Guía para la acción pública: comunicación sin Xenofobia. Recomendaciones para medios y redes sociales. Ciudad de México, México.

Defensoría del público; CAREF (2022). Recomendaciones para el tratamiento mediático de las migraciones y los derechos de las personas migrantes. Argentina.

Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2023). Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y tribal afrodescendiente chileno. Gobierno de Chile.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2023). Manual de Lenguaje inclusivo no sexista. Gobierno de Chile.

ONU Mujeres (s.f.). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: Promover la igualdad de género a través del idioma.

Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación de la Corte Suprema (2021). Manual para el uso de lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial. Santiago, Chile.

PRODEMU (2023). La Guía de lenguaje Inclusivo No sexista. Dirección de Estudios de PRODEMU. Santiago, Chile.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). Comunicar sin discriminar Guía práctica para oficinas de PNUD.

Servicio Nacional de Discapacidad (2017). Consideraciones para la elaboración de documentos accesibles. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de Discapacidad (s.f.). Medidas de accesibilidad e inclusión para personas con discapacidad. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de Discapacidad (2023). Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad. Gobierno de Chile.

Universidad Alberto Hurtado (s.f.). Manual de lenguaje no sexista. Santiago, Chile.

MANUAL DE LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA

Ministerio de Relaciones Exteriores | 2024