



Guía práctica para una **Comunicación** **inclusiva y sensible** **al género**



INTRODUCCIÓN

La Municipalidad de Peñalolén está comprometida en reconocer y valorar la diversidad de las personas que forman parte de la comuna y también de los equipos internos que forman parte de la institución, trabajando día a día para abordar y reducir las brechas de género desde diferentes ámbitos.

Este documento es parte de los avances de la gestión en colaboración con la Secretaría Ejecutiva para la Equidad de Género. Su propósito es promover un lenguaje inclusivo que nos una en nuestras actividades diarias, eliminando estereotipos y prejuicios de género, así como cualquier forma de discriminación, desigualdad o exclusión.

Es importante considerar que el lenguaje genérico que hemos utilizado hasta ahora no refleja la diversidad de nuestra sociedad, sino que invisibiliza a mujeres, diversidades, disidencias sexo genéricas y etnias.

Estas directrices requieren un trabajo constante de adaptación y actualización. Por ello, Peñalolén busca la certificación con el Sello Igualdad otorgado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Para seguir avanzando, te invitamos a considerar que tanto el lenguaje como las imágenes que utilizamos nos permiten promover valores fundamentales para la sociedad, como el respeto, la dignidad y la inclusión, pilares esenciales de nuestra gestión.



CONTENIDO

2	Introducción
4	Género e Identidad
4	Recomendaciones del Lenguaje escrito y oral
5	Utilización de pronombres en vez de artículos
6	Utilización de la palabra “Personas” o “Personal”
7	Nombres propios sin artículos
8	Desdoblamientos / Duplicar
9	Utilizar el género femenino y masculino según el género de la persona
10	Usos comunes NO correctos
11	Diversidades
12	Pueblos Originarios
14	Personas en Situación de Discapacidad
17	Población Migrante
18	Personas mayores
20	Uso de imágenes y contenido audiovisual
22	Anexos: Conceptos
24	Anexos: Ley 20.422 - Bibliografía

GÉNERO E IDENTIDAD

Esta Guía para el Lenguaje Inclusivo pretende ser una herramienta práctica y accesible para todo el personal municipal.

Está diseñada para ser utilizada en comunicaciones formales, oficiales e internas, así como en interacciones con la ciudadanía. Su objetivo es facilitar la **incorporación del enfoque de género, no discriminación y derechos humanos en todas las áreas de gestión del Municipio**, evitando la reproducción de estereotipos que persisten en nuestra sociedad y promoviendo la representación de todas las personas y relaciones de igualdad y respeto.

Para ello, se invita a seguir algunas de las recomendaciones que indica el PNUD:

Recomendaciones para el lenguaje escrito y oral de vocabulario neutro inclusivo:



LO QUE NO SE DEBERÍA USAR
VOCABULARIO NO INCLUSIVO

Los funcionarios
Vecinos
Los chilenos
Los jóvenes
Los ciudadanos
Los migrantes
Los hombres
Los ganadores
Los postulantes
Los estudiantes
Los profesores
Los docentes
Los hombres
Pocos
Muchos
Los niños
Los expertos
Los trabajadores
Los adultos
Los electores
Todos los presentes



LO QUE SE DEBERÍA USAR
Utilización de sustantivos colectivos

El personal / La comunidad municipal
El equipo municipal
Comunidad / vecindad
La población chilena
La juventud / las personas jóvenes
La ciudadanía
La población inmigrante
La población
El equipo ganador / las personas ganadoras
Las personas postulantes
El estudiantado
El profesorado
El equipo docente
La humanidad / seres humanos / especie humana
La minoría
La mayoría
La población infante / infancia
Las personas expertas
Las personas trabajadoras
Personas adultas
El electorado
Las personas presentes

Utilización de pronombres en vez de artículos

En el caso del uso de artículos **el, la, los, las, aquellos y aquel,** preferir los pronombres **que, quien y quienes**

- | | | |
|---|---|---|
|  Las, los, aquellos, que participaron en la reunión | ➤ |  Quienes participaron en la reunión |
|  La funcionaria que trabajó ayer en la actividad | ➤ |  Quien trabajó ayer en la actividad |

En el caso del uso del pronombre **uno** utilizar los pronombres **alguien o cualquiera**

- | | | |
|--|---|--|
|  Cuando uno se acerca a la municipalidad | ➤ |  Cuando alguien se acerca a la municipalidad |
|  Uno del equipo hará el turno | ➤ |  Alguien/cualquiera de equipo hará el turno |

Utilización de la palabra “Personas” o “Personal”

Estas palabras permiten la utilización de expresiones neutras, siendo utilizada en el lenguaje administrativo.

- ✓ Personas expertas en género
- ✓ Personas a contrata
- ✓ Persona usuaria
- ✓ Personas con licencias médicas rechazadas
- ✓ El personal sanitario
- ✓ El personal administrativo
- ✓ El personal fiscalizador



Nombres propios sin artículos

Los nombres propios NO deben ir anteceditos por un artículo, porque encasillan en un género, estereotipando la identidad de la persona, sin ninguna otra alternativa.

Cabe destacar, que la mención de la identidad de género es decisión de la persona o del colectivo y para utilizarlos, se recomienda consultar antes.

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



-  **La** María Elena de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
-  Debes llamar a **la** Claudia Muñoz de GDP



LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



-  María Elena, de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
-  Debes llamar a Claudia Muñoz, de GDP

Desdoblamientos / Duplicar

Permite visibilizar el género en el lenguaje oral y escrito (“todos y todas”). Se debe asegurar alternancia e incluir, según el contexto, géneros no binarios.

Cuando sea inevitable y no se pueda aplicar alguna de las alternativas previas, se debe mencionar masculino y femenino. Implica la repetición de los sustantivos y adjetivos utilizando -o, -a, -os, -as.

Para evitar aumentar mucho la extensión de los textos, el desdoblamiento se puede utilizar al comienzo de un texto, cuando se trate de una carta o un discurso y luego usar el vocabulario neutro.

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



Los Funcionarios



Estimados



Directores



LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



Las funcionarias y los funcionarios



Estimadas y estimados



Directoras y directores

Utilizar el género femenino y masculino según el género de la persona

Referirse a cargos, profesiones o títulos de acuerdo con el género de la persona, es promover la igualdad de género, ya que estos suelen reflejar supuestos no equitativos sobre hombres y mujeres; el lenguaje sensible al género promueve representaciones más inclusivas y equitativas tanto para las mujeres como para los hombres.

En documentos en los que conocemos la persona destinataria se debe explicitar el género.

Pero cuando se desconoce el género de la persona que desempeña el cargo, utilizar un lenguaje neutro:

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



El jefe de área



Los ciudadanos asistieron a la cuenta pública



El Consejo de Rectoría será presidido por **el Rector**



Hombre de negocios



LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



La jefatura del área



La ciudadanía asistió a la cuenta pública



El Consejo de Rectoría será presidido por quien ocupe la Rectoría



Persona de negocios

Usos Comunes NO correctos

Recomendamos evitar el uso de arroba (@) y equis (x) en cualquier texto escrito, ya que un lector de textos utilizado por personas no videntes o con baja visión reproduce el término de forma literal y no interpreta el desdoblamiento de géneros.



El signo arroba no corresponde a uno de carácter lingüístico, por lo que su inclusión resulta agramatical. Además, genera problemas en la lectura del texto ya que no es pronunciable.
Por ejemplo: el término “ingenier@” lo interpretaría como “ingenierarroba” y no como ingeniero e ingeniera.



Marca – e y x: estas marcas de neutralidad de género no son naturales al español y generan problemas de comprensión tanto en textos, como en gráficas y el lenguaje por lo que se deben evitar. Además, no son reconocidas por la RAE.



La barra inclinada (/): se utiliza para incluir los géneros masculino y femenino en una misma palabra (ej. las/os niñas/os; querida/o).
Pero es poco legible y entorpece la lectura, por lo que su uso será relegado a casos puntuales como: formularios, solicitudes o documentos que no cuentan con el espacio suficiente para realizar el desdoblamiento o duplicar.

Diversidades

Para dar visibilidad a las diversas identidades y expresiones de género, orientaciones sexuales, y características sexuales, **se debe especificar a qué colectivo se hace referencia, y utilizar siempre la terminología correcta.**

Se recomienda NO mencionar la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona si no está relacionada con el mensaje que estamos transmitiendo. De este modo, se establece un tratamiento igualitario, ya que no se especifica cuando una persona heterosexual.

RECUERDA que existen sesgos culturales a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales”, es lo que se llama la Heteronormatividad.

La Municipalidad de Peñalolén cuenta con una oficina de diversidades y disidencias sexo-genéricas dependiente de DIDECO.

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



 **No utilizar: “condición” y “opción”**

 **Homosexual**

 Pareja lesbiana, pareja gay, matrimonio homosexual, matrimonio trans

 **Padres, para referirse a la familia**

 **Preferencia u opción sexual**

 **Transgénero o transexual**

LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



 **Personas que forman parte** de las Diversidades Sexuales y de género.
Personas que se identifican con las Diversidades Sexuales y de género.

 Hombre gay o mujer lesbiana.

 Pareja, matrimonio o matrimonio igualitario

 Familia, familias, los padres y las madres/parental
Utilizar el concepto de familia homoparental sólo si se requiere identificar el género de las personas

 Orientación sexual

 Persona trans

Pueblos Originarios

Oficina Municipal de Pueblos Originarios, dependiente de DIDECO.

No existe una definición única o reconocida universalmente de los pueblos indígenas y tribales, pero el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo entrega algunos criterios. Los pueblos indígenas son quienes descienden de las poblaciones que habitaban las zonas geográficas correspondientes a los países que nacieron en el período de la conquista o la colonia, o cuando se definieron las fronteras estatales actuales.

A CONSIDERAR:

- **No hay una única manera de nombrar a los pueblos indígenas y tribales.** Será diferente según el contexto, el autorreconocimiento, la legislación y la intención comunicativa. Lo que puede ser deseable en alguna ocasión, puede no serlo en otra.
- No referirse a “**nuestros** pueblos originarios”, ya que es una **apropiación negativa, que denota subordinación**. Tampoco referirse a pueblos originarios «**de Chile**», por la connotación negativa de sujetos de pertenencia.
- **Comunicar en presente** sobre los pueblos originarios, no como colectivos del pasado. Se trata de una cultura actual que convive con otras expresiones culturales
- Las lenguas indígenas que se encuentran vigente actualmente en Chile son seis: lengua aymara, lengua quechua, lengua kawésqar, lengua yagán y lengua mapuzungún (esta última posee diferentes nombres dependiendo de la variable territorial: mapuzungún, chedegún, veliche y mapudungún) y lengua Rapu Nui.



Pueblos Originarios

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



 **Los Mapuches**
Los Aymaras

 **Etnias**



 **Mapuches, pascuences y aymaras**



No se utiliza **“pascuences”**, pues se trata de una denominación impuesta y que hoy es asumida como una ofensa por una parte importante de ese pueblo



Los afrodescendientes



Pueblos originarios “de Chile”, por connotación negativa de sujetos de pertenencia



No utilizar el término **integración**, ya que históricamente los pueblos originarios han visto con reticencia esta forma de relación



Niña aymara
Niño Mapuche

LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



Pueblos originarios o **pueblos indígenas**

(con minúscula a excepción de títulos)

Ej: **Pueblos** Originarios celebran este sábado el Wiñol Tripantu



Se utiliza el sustantivo **“pueblo”** antes del nombre propio de cada pueblo, que además será escrito con mayúscula.

Ej: pueblo **M**apuche



Para referirse a las ceremonias de Solsticio de Invierno realizadas por los pueblos Mapuche y Aymara, se menciona:
Pueblo Mapuche: “Wiñol tripantu” / Pueblo Aymara: “Willka kuti”
ambas significan Retorno del sol



Se utiliza **personas pertenecientes** o **personas que pertenecen** a los pueblos originarios, o al pueblo Mapuche, etc.



Pueblo Rapa Nui o persona perteneciente al pueblo Rapa Nui



Las personas afrodescendientes



Usar palabra **“Incorporación”**.

Ej: Esta consulta municipal busca incorporar la visión de los pueblos originarios.



Niñas y niños **pertenecientes** al pueblo Mapuche
Niñas y niños pertenecientes al pueblo Quechua

Personas en Situación de Discapacidad

La discapacidad, como el concepto de género, **es una construcción social** en constante evolución: no se refiere a las características individuales, corporales, bio-psico-sociales de las personas, sino a las barreras del entorno para el libre desenvolvimiento y expresión de una persona con dichas características en la sociedad.

La construcción social de la discapacidad genera una serie de **“mitos”** y estigmas con relación a qué puede y no puede hacer una persona con discapacidad, sobre las cuales se han legitimado expresiones discursivas y conceptos lingüísticos o comunicacionales que, por partir de prejuicios y suposiciones, obstaculizan la real necesidad de inclusión social y política de las personas en toda su diversidad humana.

RECUERDA: una persona con discapacidad es igual a cualquier otra persona, independientemente de su diferencia corporal. **No asumas su “incapacidad” basada en la apariencia.** Si hay dudas sobre cómo se comunicarse o cómo actuar con una persona, o sobre lo que desea, lo mejor es preguntarle directamente. Ser natural. Si la diferencia incomoda, expresar honestamente que se trata de una situación nueva y pedirle a la propia persona con discapacidad que pueda guiarles.



Personas en Situación de Discapacidad

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



 **Discapacitado, deficiente, enfermito, incapacitado, personas diferentes, personas con capacidades diferentes, personas con necesidades especiales**



LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



 **Persona en situación de discapacidad
Persona con discapacidad**

 **Sufre discapacidad, padece discapacidad, es víctima de una discapacidad, está afectado por una discapacidad**



 Persona que vive en situación de discapacidad, que se encuentra en situación de discapacidad.

 **Lisiado, minusválido, inválido, paralítico, mutilado, cojo, tullido.**



 Persona con discapacidad física

 **Mongolito, mongólico, retardado, retardado mental**



 Persona con discapacidad intelectual

 Lenguaje de señas



 Lengua de señas

 Defecto de nacimiento



 Discapacidad congénita, persona con discapacidad congénita

 El ciego, invidente, cieguito, no vidente



 Persona con discapacidad visual, persona ciega

Personas en Situación de Discapacidad

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



Corto de vista



Persona con baja visión, persona con deficiencia visual



Relegado a una silla de ruedas
Confinado a una silla de ruedas



Persona que usa silla de ruedas
Persona que se traslada en silla de ruedas



“El” sordo, sordito, sordomudo



Persona con discapacidad auditiva, persona sorda
(esta persona no necesariamente es muda)



Postrado



Persona en situación de dependencia.



Insano, demente, loco
trastornado, esquizofrénico



Persona con discapacidad psiquiátrica, persona con discapacidad
de causa psíquica, persona con esquizofrenia.



Anormal



Persona con discapacidad (tipo de discapacidad).
No corresponde referirse a una persona sin discapacidad
como: “normal”, respecto a una que tiene discapacidad.



(Hombre, mujer, niños) que padece discapacidad
- que sufre discapacidad
- aquejado de discapacidad
- víctima de parálisis, utismo, etc.
- afectado por parálisis, autismo, etc.



Que presenta discapacidad
que vive con discapacidad
que tiene discapacidad

Población Migrante

Las migraciones forman parte de la historia de la humanidad, y al ser una realidad humana, experimentan continuas transformaciones. Es necesario introducir en las comunicaciones elementos de reflexión que permitan visualizar la migración como un fenómeno común de desplazamiento de población, y no como una amenaza, como tampoco a la persona migrante como un ser humano de menor valor.

Además, es preciso evitar la asociación automática, explícita o implícita, entre los flujos migratorios y la violencia, la marginalidad, la victimización, el desorden o la delincuencia, sin contextualizarlos o sin analizar las causas profundas de éstos. O adjudicar a ‘diferencias culturales’ para ofender o denigrar como falta de civilidad.

Por ejemplo: qué se puede hacer si estas personas tienen otras costumbres.

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO 	LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO 
 El/la migrante	➤  La persona migrante
 Ilegales, clandestinos, sin papeles, indocumentados	➤  Persona en situación migratoria irregular
 Conceptos que hagan alusión a su color de piel u otro rasgo físico de alguna cultura. Ej: el morenito, el negro, la negra	
 Trata de blancas	➤  Trata de personas con fines de explotación sexual o laboral
 Negritos, indiecitos	➤  Personas negras, afrodescendientes población o Pueblos Indígenas
 El peruano, el boliviano, la boliviana Denota un tono despectivo por su condición de extranjero	➤  La persona peruana, la persona boliviana. La población venezolana.

Personas Mayores

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores y asumido por el Gobierno de Chile, dice que **las personas mayores son quienes tienen 60 años o más**.

A CONSIDERAR:

- **Visibilizar la variabilidad de las vejeces**, para evitar reducir a determinados roles a este grupo etario, lo que promueve una visión negativa de la vejez y el envejecimiento.
- **No infantilizar**. Las personas mayores son sujetos de derechos, a pesar de que su estado pueda ser de dependencia física o cognitiva. Lo mismo ocurre con el término “jardín para abuelos/ancianos”. Se debe hablar de centros de día para personas mayores.
- **No utilizar estereotipos**. Por ejemplo:
 - “TODAS LAS PERSONAS MAYORES SON IGUALES”: Expresión despectiva que pretende homogeneizar las características personales de las personas mayores.
 - “LA VEJEZ SON LOS AÑOS DORADOS” En países como Chile, la vejez está asociada a la pobreza, por bajas pensiones y alto costo de vida.
 - “LOS 50 SON LOS NUEVOS 40” Esta frase continúa poniendo el valor en edades más jóvenes, desconociendo que cada década puede traer cosas positivas a la vida de las personas.

RECUERDA

EL EDADISMO es una combinación de estereotipos (creencias), prejuicios (sensaciones) y conductas (acciones) discriminatorias hacia las personas **en base a su edad cronológica**.



Personas Mayores

LO QUE NO SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO NO INCLUSIVO



 Tercera edad, viejas, viejos, ancianas, ancianos, abuelitas, abuelitos, decrepitos. Abuelas, abuelos (si no tienen el parentesco)

 Adultos mayores: **No debemos usar este concepto como plural**, sólo cuando se trate de un hombre mayor.

 **Asilo de ancianos:** Al ser un concepto con alta carga negativa, no se recomienda su uso.

 **Jardín para abuelos/ancianos**

 **Nuestros mayores:** es paternalista y condescendiente para un trato de proximidad.

 **Envejecimiento poblacional como un problema.** Discursos alarmistas, catastróficos, de debacle. El sensacionalismo que tiende a presentar la vejez como un problema sanitario, social y económico. Estos adjetivos sólo perpetúan estereotipos de la vejez como una carga.

LO QUE SE DEBERÍA USAR VOCABULARIO INCLUSIVO



➤  Personas mayores, adulta y adulto mayor

➤  Personas mayores

➤  Los conceptos recomendados son: residencias para personas mayores, o establecimiento de larga estadía.

➤  Centros de día para personas mayores

➤  Hablar de nuestro entorno o sociedad.

➤  Si bien el mundo envejece a pasos agigantados, es importante también las oportunidades, las fortalezas y los desafíos de esta última etapa vital.

Uso de imágenes y contenido audiovisual

- Incluir una **representación equitativa** de hombres, mujeres, personas de géneros diversos, así como de diferentes tipos de familia en los diseños visuales. **Evitar la sobrerrepresentación de un género sobre otro.** La selección de imágenes es una oportunidad para desarmar roles estereotipados y sesgos sexistas y presentar la diversidad de roles que queremos promover. Aunque en algunas ocasiones no sea posible tener un número igual de mujeres y hombres en cada segmento de fotografía, ilustración, vídeo, es importante que en la presentación en estos medios la presencia de la mujer se demuestre como equilibrada, no como excepcional o esporádica.

- **No representar a las mujeres en posiciones de subordinación, inferioridad o cosificación.** Por ejemplo, como víctimas, mostrando las secuelas que deja el maltrato cuando se habla de violencia de género. En ese caso, lo ideal es mostrar imágenes de mujeres activas y empoderadas que luchan por sus derechos.



Uso de imágenes y contenido audiovisual

- **Evitar la instrumentalización de las personas en situación de pobreza.**
- **Evitar la reproducción de estereotipos y roles sexistas.** Esto ocurre cuando se asocia la imagen de las mujeres a la belleza, a la sensibilidad, la fragilidad, a la pasividad, a las tareas de los cuidados, o al espacio doméstico, y las de los hombres a la fortaleza, a la actividad, al poder público, al espacio público, al mundo profesional. Lo mismo ocurre con las otras identidades intersectoriales: población de mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes, en situación de pobreza, y con discapacidad.
- **Revelar los logros de las mujeres y de los hombres en espacios no tradicionales.**
- **Visibilizar la diversidad.** No hay ‘un modelo’ de mujer, hay muchos tipos de mujeres, al igual que de hombres, de personas con diferente identidad y expresión de género y otras intersecciones identitarias.
- **Considerar las diferencias culturales y contextuales al crear los diseños visuales.** Lo que puede ser considerado apropiado en una cultura puede no serlo en otra. Procurar representar la diversidad cultural de manera auténtica y respetuosa.



Anexos

CONCEPTOS:

- **LGBTIQA+:** 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, asexualada y otras.**
- **LGBTIQANB+:** Se suma “NB” para visibilizar también a las personas no binarias.
- **Derecho a la identidad de género:** refiere al derecho que toda persona tiene a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género. En el caso de que su identidad de género no coincida con su sexo asignado al nacer, podrá solicitar su rectificación según la ley N°21.120.
- **Disidencias sexuales:** Cuestionamiento a la heteronormatividad que ha dado lugar a diferentes desarrollos teóricos y formas de lucha orientadas hacia la desarticulación de la construcción binaria de género, a la asignación de roles y la transformación de las relaciones de poder que define la distinción entre lo femenino y masculino.
- **Diversidad sexual y de género (sexo-genérica):** refiere a las orientaciones e identidades de género distintas a las heterosexuales y cisgénero (persona que se siente identificada con su sexo biológico). Se utiliza el concepto de diversidad de género para incorporar a las personas trans, de género no binario y/o fluido.
- **Asexual:** persona que experimenta poca o nula atracción sexual hacia otras personas. La asexualidad es un continuo y existen diferentes categorías que hacen referencia al grado o tipo de atracción, que resulta diferente de la atracción romántica. Una persona asexual puede sentir atracción romántico-afectiva al mismo género o a uno diferente.
- **Gay:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de su mismo sexo. Tradicionalmente se utiliza para hablar de hombres que se sienten atraídos hacia otros hombres.

Anexos

CONCEPTOS:

- **Bisexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual por personas tanto del propio sexo como del sexo contrario.
- **Cisgénero:** personas cuya identidad de género coincide con el sexo y género asignado al nacer.
- **Heterosexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de género distinto al propio.
- **Homosexual:** persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo género. Por lo general, se utilizan los términos gay y lesbiana para la persona homosexual hombre y mujer, respectivamente.
- **Identidad de género:** se refiere a 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 nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Lesbiana:** mujer que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otras mujeres.
- **Pansexual:** persona que siente atracción afectiva y sexual hacia otras personas independiente de su sexo o identidad de género.
- **Trans:** término general referido a personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con el sexo asignado al nacer, pudiendo o no modificar el sexo.



Anexos

Ley 20.422 ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

- **Persona con discapacidad:** Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Accesibilidad Universal:** La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.
- **Discriminación por motivo de discapacidad:** Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Bibliografía

- Comuniquemos Para la Igualdad. Orientaciones para un uso de lenguaje No Sexista e Inclusivo. Unidad de Equidad de Género. MINEDUC.
- Guía de lenguaje inclusivo de Género Subsecretaría de las Culturas y las Artes. Noviembre 2022.
- European AntiPoverty Network 2020.
- Comunicar sin discriminar. PNUD.
- Recomendaciones uso de Lenguaje Inclusivo. Personas en situación de discapacidad. Sección de Participación Género e Inclusión. Subdirección CNCA.
- Ley 20.422 Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
- Recomendaciones para el uso del Lenguaje en Discapacidad Conociendo la terminología apropiada para referirse a las Personas en Situación de Discapacidad. SENADIS.
- Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y sus lenguas. Ministerio de las Culturas y las Artes.
- Manual de Lenguaje Inclusivo, Municipalidad de Santiago.
- Manual de lenguaje no sexista. UAH.
- Guía Morada de Comunicación No Sexista e Inclusiva. Municipalidad de Cerro Navia.
- Manual de Estilo Interno de la U. Católica de Chile.
- Escribir sin edadismo, escribir con geroactivismo. Fundación GeroActivismo.





Guía práctica para una
Comunicación
inclusiva y sensible
al género

Secretaría Ejecutiva para la Equidad de Género
Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
Dirección de Comunicaciones

