



Manual de lenguaje **inclusivo**



Contenidos

Introducción

Objetivo

¿Qué es el lenguaje inclusivo?

Glosario general

Estrategias de lenguaje inclusivo: Género

Estrategias de lenguaje inclusivo: Diversidad sexual

Estrategias de lenguaje inclusivo: Personas con discapacidad

Estrategias de lenguaje inclusivo: Etnias y migrantes

Estrategias de lenguaje inclusivo: Pueblos originarios

Estrategias de lenguaje inclusivo: Diversidad intergeneracional

Bibliografía



Introducción

La Dirección General de Promoción de Exportaciones presenta la actualización de su Manual de Lenguaje Inclusivo, reforzando su compromiso con la gestión de la diversidad, la inclusión y la equidad.

Esta actualización se enmarca en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de ProChile, que promueve ambientes laborales equitativos, inclusivos y libres de violencia.

El propósito de este Manual es fomentar el uso de un lenguaje más inclusivo, impulsando el respeto a la diversidad y dejando de lado cualquier estereotipo.

Mediante el uso del lenguaje inclusivo buscamos que cada persona se sienta representada y respetada, independientemente de su género, identidad, características, situación o pertenencia a un grupo.



Objetivo

El objetivo de este Manual es establecer y estandarizar directrices de lenguaje no sexista e inclusivo para toda la institución, sirviendo como guía práctica y de consulta para las personas que la conforman, independientemente su cargo, condición contractual o ubicación geográfica.

A través de su uso, se busca fomentar una comunicación que promueva la dignidad y la visibilidad de todas las personas, erradicando cualquier forma de sesgo o discriminación, impactando así en la construcción de una cultura organizacional cada vez más inclusiva.



¿Qué es el Lenguaje Inclusivo?

El Lenguaje Inclusivo es una práctica comunicacional deliberada que busca eliminar las barreras verbales que históricamente han invisibilizado a grupos por motivos de género, identidad, condición física, pertenencia u otros.

La aplicación de este lenguaje consiste en identificar términos y estructuras que, además de cumplir con la claridad lingüística, aseguren la dignidad y la representación equitativa de todas las personas. Este enfoque trasciende la mera corrección gramatical, posicionándose como una herramienta esencial de gestión para construir ambientes laborales libres de sesgos.

Glosario General

Diversidad:

Es el conjunto de diferencias que distinguen a todas las personas, ya sea por identidad de género, orientación sexual, origen étnico, edad, discapacidad, nacionalidad, condición socioeconómica, religión o cualquier otra característica. La diversidad es un hecho social que reconoce la pluralidad de identidades, experiencias y perspectivas. (Organización de Naciones Unidas ONU, base para la promoción de la inclusión y respeto por los derechos humanos y libertades fundamentales).

Inclusión:

Es el proceso que asegura que todas las personas, sin importar sus diferencias, tengan la oportunidad real de participar plenamente en todos los aspectos de la vida social, política, económica y cultural, y sean valoradas por sus contribuciones. Esto implica modificar sistemas, estructuras y prácticas para eliminar barreras y fomentar la participación. (Marco de referencia en educación y sociedad de la UNESCO que promueve la eliminación de cualquier tipo de barreras).

Igualdad:

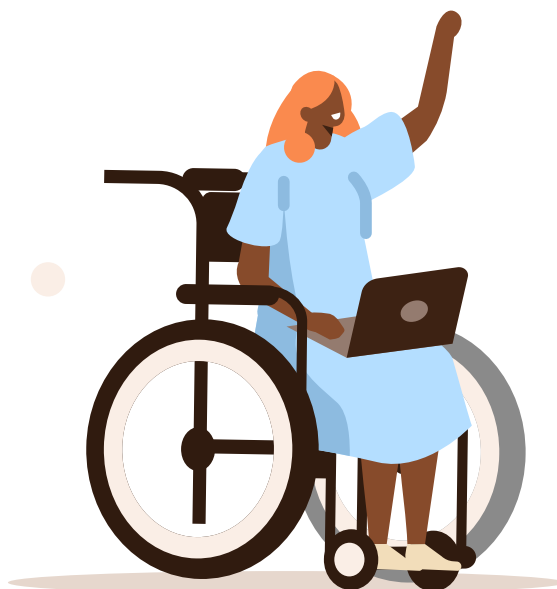
Es la condición según la cual todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Este principio exige que toda persona tenga derecho a un trato igualitario y a igual protección ante la ley, sin distinción alguna fundada en características como raza, sexo, religión, opinión política, nivel socioeconómico, nacionalidad, o cualquier otra característica. (Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 1 y 7).

Equidad:

Principio que reconoce que no todas las personas parten del mismo punto ni tienen las mismas necesidades. Consiste en la aplicación de criterios de justicia para corregir las desigualdades estructurales, distribuyendo recursos y oportunidades de manera diferenciada para que todas las personas puedan alcanzar los mismos resultados. (Comisión Económica para América Latina y Caribe CEPAL: término utilizado en políticas de desarrollo social y superación de la pobreza).

Discriminación:

Corresponde a todo acto de distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad. Puede basarse en raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, nacionalidad, situación socio económica, o cualquier otra condición. (Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y Marco internacional para la prohibición de la discriminación, Convenio OIT).



Estrategias de Lenguaje Inclusivo: Género

Algunos conceptos clave:

Género: Es el conjunto de atributos sociales, roles, actividades y expectativas que una sociedad particular considera apropiados para mujeres y hombres. Es una construcción cultural que varía con el tiempo y entre sociedades.

Enfoque de género: Es una herramienta de análisis que permite identificar los roles y las relaciones de poder que existen entre los géneros, visibilizando las desigualdades para diseñar acciones que promuevan la equidad.

Estereotipos de Género: 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.

Sexismo: Discriminación basada en el sexo de las personas. Esta se ejerce desde el sexo masculino hacia el femenino, sobre la base de creencias de que lo masculino tiene más prestigio y relevancia social que lo femenino.

Igualdad de Género: Principio que busca la erradicación de las disparidades en términos de estatus, poder y prestigio que existen entre mujeres y hombres.

Para asegurar visibilidad, igualdad de género y claridad en el lenguaje, es importante el uso de formas neutras. En esa línea, la estrategia más clara y efectiva es reemplazar cualquier término que esté marcado por un género determinado – usualmente con un foco masculino –, por sustantivos que incluyan a todas las personas.

Forma Inclusiva
La planta funcionaria
El personal
La ciudadanía
El cuerpo ministerial
El cuerpo diplomático
El equipo directivo
La dirección

Forma no inclusiva
Los funcionarios
Los ciudadanos
Los ministros
Los diplomáticos
Los directores

Asimismo, también existen alternativas al uso común del sujeto masculino como genérico.

Forma Inclusiva
Quienes postulan
Las personas expertas
Las personas usuarias

Forma no inclusiva
El postulante
Los expertos
Los usuarios

Adicionalmente, se puede utilizar como estrategia incluir los pares tanto femeninos como masculinos de forma intencionada, de manera tal de dar foco a la igualdad y la equidad.

Forma Inclusiva
Las y los embajadores
Las y los usuarios
Las y los profesionales

Forma no inclusiva
Los embajadores
Los usuarios
Los profesionales

Por último, el uso de barras permite indicar ambas formas de género, en donde se quiere dar foco a la brevedad..

Ejemplo
Director/a
Estimado/a
Señor/a

Estrategias de Lenguaje Inclusivo: Diversidad Sexual

Algunos conceptos clave:

Diversidad sexual y de género: gama de sexos, orientaciones, expresiones e identidades de género y características sexuales, comprendiendo de esta forma cinco grandes aspectos fundamentales:

- A. 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.
- B. 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; sino más bien, sino que se realiza en base a la percepción que el resto tiene sobre sus características sexuales. La mayoría de las personas tiende a ser clasificada como hombre/mujer, no obstante, algunas personas no encajan en este binarismo.
- C. Expresión de género:** Es la manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, modo de vestir, comportamiento personal, interacción social, modificaciones corporales, entre otros.
- D. Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y/o sexual por otras, y de establecer relaciones íntimas con ellas. (Ej: heterosexual, homosexual, bisexual, etc.)
- E. Identidad de Género:** La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género (vestimenta, conducta, etc.)

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 "+")

El uso de lenguaje inclusivo para abordar diversidad sexual es fundamental para promover espacios respetuosos y libres de cualquier sesgo o estereotipo.

Principales consideraciones:

- **No patologizar:** la orientación sexual o identidad de género de una persona nunca debe ser asociada a una patología.
- Cuidado con el uso de palabras, tanto escritas como orales, que resulten hostiles u ofensivas para la contraparte, sobre todo cuando se utilizan términos que aluden a su orientación sexual o identidad de género.
- Evitar el lenguaje con foco en la heterosexualidad como única orientación sexual válida.

Forma Inclusiva
Pareja

Forma menos inclusiva
Esposo
Esposa

- Referirse a las personas por el nombre con el que se identifican, con independencia del nombre legal.
- Utilizar los pronombres con los que cada persona se identifica, con independencia del sexo registral. Un ejemplo donde esto puede quedar declarado es en el pie de firma institucional.
- Evitar preguntar y asumir sobre la orientación sexual de una persona en base a estereotipos.



Estrategias de Lenguaje Inclusivo: Personas con discapacidad

Algunos conceptos clave:

Discapacidad: Concepto complejo que resulta de la interacción entre una condición de salud de la persona y las barreras del entorno (físicas, sociales y actitudinales). Esta interacción puede crear limitaciones en la actividad y restricciones en la participación plena de la persona.

Persona con discapacidad: Aquella que, en relación con sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual o sensorial, al interactuar con barreras de su entorno, presenta restricciones para su participación plena y activa en la sociedad.

Considerando que la discapacidad es el resultado de cómo la condición de una persona interactúa con factores de su entorno, el cual puede presentar o no determinadas barreras para desenvolverse en la sociedad, es que reforzamos la premisa de que esta condición no define a la persona, por tanto, el lenguaje debe evitar centrarse en su condición o tener matices de carácter asistencialista.

Dado lo anterior, es fundamental evitar usos peyorativos, discriminatorios o que minimicen a la persona con la cual nos estamos comunicando o refiriendo.

Principales consideraciones:

- No centrarse en la discapacidad ni en su diagnóstico
- No victimizar la situación de la persona
- No asumir que necesariamente requiere de algún apoyo, siempre consultar primero
- Evitar comentarios con sesgos y estereotipos respecto a la discapacidad
- Evitar el enfoque asistencialista (pobrecito/a, necesita ayuda, no es autónomo/a, etc.)



Forma Inclusiva
Personas con discapacidad
Persona en situación de discapacidad
Persona que tiene o presenta discapacidad
Persona con discapacidad visual
Persona con discapacidad auditiva
Persona con discapacidad física o de origen físico
Persona en situación de dependencia o dependencia funcional
Persona usuaria de silla de ruedas
Persona con discapacidad psíquica
Persona con condición de espectro autista

Forma no Inclusiva
Discapacitado/a
Persona con capacidades diferentes
Persona enferma
El o la ciego/a, no vidente, de vista corta, etc.
Sordomudo/a, Sordo/a
Inválido/a, minusválido/a, lisiado/a
Postrado/a, lisiado/a
Persona inválida, persona confinada o relegada a una silla de ruedas
Depresivo/, Bipolar, Esquizofrénico/a, Loco/a, Demente
El/la autista, raro/a, desadaptado/a



Estrategias de Lenguaje Inclusivo: Diversidad Étnica y Migrantes

Considerando que nuestra sociedad cuenta con una diversidad y riqueza étnica producto de distintos factores, es relevante considerar un lenguaje adecuado para referirnos a quienes son parte de las distintas etnias o bien, son parte de la actual población migrante.

Algunos conceptos clave:

Racismo: Cualquier acto de discriminación hacia alguien que pertenece a una raza diferente, basándose en la creencia de que la raza propia es superior.

Interculturalidad: Es la presencia e interacción equitativa de diversas culturas en un mismo espacio, en donde se promueve la generación de expresiones culturales compartidas, el diálogo y respeto mutuo.

Persona migrante: Cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar de residencia habitual.

Principales consideraciones:

- Evitar sesgos y dichos discriminatorios en base al origen étnico o nacionalidad de una persona.
- Evitar los diminutivos al referirse a una persona que pertenece a una diversidad étnica (negritos/as, morenitos/as, entre otros) y reforzar el uso de gentilicios.
- No generalizar etnias, nacionalidades o espacios territoriales: en ocasiones se tiende a generalizar a una determinada población aun cuando en ella existen diferencias étnicas o de procedencia.

Forma Inclusiva

Personas asiáticas

De origen asiático

Forma no Inclusiva

Chinos/as

- Evitar referirse a la condición migratoria de una persona con términos que se asocian a problemáticas sociales.

Forma Inclusiva

Persona en situación migratoria irregular

Persona sin estatus migratorio regularizado

Forma no Inclusiva

Ilegal

Indocumentado/a

- Evitar expresiones de carácter racista en el quehacer diario, ya que esto por defecto tiende a discriminar a las personas y su respectiva cultura (Ejemplo: “la raza es la mala”, “trabajar como negro”, entre otras).
- Asimismo, evitar comparar entre culturas, aludiendo a que algunas son mejores que otras, por tanto, cualquier similitud o deferencia debe tratarse con la mayor neutralidad.
- No aludir a los rasgos físicos que una persona de una determinada etnia, cultura o nacionalidad pueda tener.

Estrategias de Lenguaje Inclusivo: Pueblos Originarios

Al momento de referirnos a los pueblos indígenas, debemos utilizar un lenguaje con foco en el reconocimiento y la dignificación de dichos pueblos, asegurando el respeto a su identidad, cultura y características, evitando cualquier forma de negación o discriminación.

Algunos conceptos clave:

Pueblos Originarios: colectividad humana que comparte una identidad cultural que la distingue de otros segmentos de la sociedad. Son descendientes de las poblaciones que habitaban el país o una región geográfica determinada, en la época de conquista o colonización, y que conservan sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.

Comunidad: unidad social base de los Pueblos Originarios, constituida por personas o familias que viven en un mismo espacio territorial, con unidad cultural económica y social, siendo este el espacio de organización y vida colectiva donde mantienen y transmiten sus tradiciones y lenguas.

Territorio: Espacio geográfico y cultural que va más allá de la mera propiedad de la tierra, Incluye la conexión ancestral, espiritual e histórica que un pueblo tiene con su entorno.



Para lo anterior, se recomiendan las siguientes consideraciones:

- Respetar y considerar la auto denominación que cada pueblo tenga, de manera tal de aludir al nombre que sus integrantes han definido:

Denominaciones aceptadas
Aymara
Quechua
Atacameño/a
Mapuche
Diaguita
Kolla o Colla
Rapa Nui
Chango
Kawésqar
Yagan
Selk'nam



- Utilizar el término “pueblo originario” o “pueblo indígena” en lugar de conceptos como indios/as.
- Evitar el término “nuestros pueblos originarios”, ya que no necesariamente los pueblos originarios se consideran parte del Estado de Chile
- Evitar términos “ultimistas” que aludan a la extinción o desaparición de una cultura o un pueblo originario en particular.

Estrategias de Lenguaje Inclusivo: Diversidad Intergeneracional

La convivencia de distintas generaciones en los espacios de trabajo es una realidad cada vez más presente y, por lo mismo, es fundamental asegurar que este intercambio de experiencias y conocimientos sea enriquecedor para todas las personas.

Algunos conceptos clave:

Brecha generacional: Hace referencia a las diferencias en actitudes, creencias, valores y comportamientos que existe en personas de distintas generaciones, a menudo vinculadas a los cambios tecnológicos y sociales.

Edadismo: Conjunto de estereotipos, prejuicios y discriminación hacia personas en función de su edad. Esto se puede manifestar mediante juicios hacia las capacidades de las personas, lenguaje inadecuado u ofensivo o la exclusión basándose en su edad.

Adicionalmente, se detallan a continuación las generaciones que hoy conviven entre sí:

Generación	Año de nacimiento	Contexto histórico - social	Algunas tendencias
Baby Boomers	1946 - 1964	Post Segunda Guerra Mundial. Primeros movimientos en defensa de los derechos civiles y de la mujer	Mayor apego a lo tradicional, trabajo arduo y tendencia a permanecer largo tiempo en el mismo lugar de trabajo
Generación X	1965 - 1980	Guerra fría e inicios de la revolución tecnológica y globalización	Foco en lo pragmático. Son la generación puente entre lo analógico y lo digital
Millenials	1981 - 1996	Llegada de internet, escenario más global y conectado	Tendencia a cuestionar las normas tradicionales para encontrar un propósito significativo
Generación Z o Centennials	1997 - 2012	Cambio climático Auge de las redes sociales	Natividad digital, conexión digital, rápida adaptación a entornos multiculturales y diversos
Generación Alfa	2013 en adelante	Era 100% digital. Auge de la Inteligencia Artificial. Crecen durante la pandemia Covid-19	Natividad digital 2.0. Fuerte foco en la conexión e interacción digital

A partir de lo anterior, se recomiendan las siguientes consideraciones:

- Dar énfasis en la persona y no a su rango de edad o generación a la cual pertenece. Ejemplo: “esta generación de cristal no sabe lo que es el trabajo duro”, “los boomers no entienden nada de tecnología”, “este/a niño/a no me va a enseñar cómo hacer las cosas”, “los/as millenials quieren todo fácil y rápido”, entre otras.
- Evitar términos paternalistas que infantilicen a la persona a partir de su edad o generación.

Forma Inclusiva
Persona mayor o Personas mayores
Personas jóvenes

Forma no Inclusiva
Viejos/as, ancianos/as, abuelitos/as
Estos/as niños/as

- Evitar el foco asistencialista, en el cual se asume que todas las personas mayores requieren de apoyo o tienen alguna dificultad funcional. En esa línea, se sugiere siempre consultar si requieren de algún apoyo.
- Evitar asumir que el universo de personas mayores es homogéneo, tecnofóbico y/o resistente al cambio.
- Dar foco a la trayectoria y competencias que tenga la persona, en lugar de vincular su edad directamente a sus capacidades.



Bibliografía

- Arriagada, Irma (2013). Desigualdades en la familia: trabajo y cuidado en Desigualdad en Chile: La continua relevancia del género. Universidad Alberto Hurtado.
- Bosques, Ignacio (2012). Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer.
- Boletín de información lingüística de la Real Academia Española, RAE.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2016). Guía de Lenguaje Inclusivo de Género.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (1981).
- Manual de Lenguaje no Sexista, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Glosario sobre Migración
- UNESCO, Declaración Universal sobre Diversidad Cultural
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Documentos que definen y condenan la discriminación basada en raza u origen nacional
- Servicio Nacional de la Discapacidad SENADIS, Guías y definiciones respecto a discapacidad y enfoque de derechos
- Ley 20.422, establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad
- Naciones Unidas (ONU). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Servicio Nacional del Adulto Mayor SENAMA, Políticas y guías de buen trato
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Uso estándar en informes sobre envejecimiento activo y derechos de la persona mayor
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe mundial sobre edadismo
- Pew Research Center, Informe sobre delimitación de cohortes y características sociales y tecnológicas en las generaciones del siglo XX y XXI
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Baby Bombers, Generación X, Millennials y Generación Z, caracterización general en trabajo, familia y tecnología. María Pilar Lampert

