



GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

EN EL ÁMBITO PARLAMENTARIO CHILENO



CÁMARA DE
DIPUTADAS Y DIPUTADOS

Autores

Coordinadora de Políticas de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados
Maryan Henríquez Ayala

Coordinadora del Programa de Inclusión de la Cámara de Diputadas y Diputados
Patricia Badani Guevara

Dirección de Género de la Universidad Católica del Norte
Yhurka Yañez Navarrete, Directora
Paz Murúa Olivares, Psicóloga.

Edición

Patricia Badani Guevara
Maryan Henríquez Ayala

Diseño y diagramación

Oswaldo Fernández Fernández

Impreso en Oficina de Diseño y Publicaciones
Cámara de Diputadas y Diputados de Chile

Esta es una publicación de la Academia Parlamentaria

ISBN: 978-956-7699-42-1

INDICE:

PALABRAS DE SECRETARIO GENERAL *pág 4*

PALABRAS DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE *pág 6*

INTRODUCCIÓN *pág 9*

1. PARADIGMAS Y NORMATIVA INTERNACIONAL *pág 11*

 1.1 PARADIGMAS *pág 12*

 1.2 NORMATIVA INTERNACIONAL: CONVENCIONES Y TRATADOS SUSCRITOS
 POR CHILE *pág 19*

2. DISCRIMINACIÓN: CONCEPTOS Y EJEMPLOS *pág 21*

 2.1 INTERACCIÓN Y DISCRIMINACIÓN. CÓMO EN EL TRATO SE NORMALIZAN
 FORMAS DE DISCRIMINACIÓN *pág 22*

 2.2 EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN EN NARRACIONES SITUACIONALES *pág 23*

 2.3 DE LA DISCRIMINACIÓN A LA INCLUSIÓN: EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS
 DE ABORDAJE *pág 25*

3. EXPRESIONES Y SITUACIONES QUE DEBEMOS EVITAR *pág 27*

4. ESTRATEGIAS Y RECOMENDACIONES PARA UN LENGUAJE CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO *pág 31*

5. SUGERENCIAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL LENGUAJE EN CLAVE
INCLUSIVA *pág 37*

6. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA ATENCIÓN INCLUSIVA *pág 43*

7. PARA EVITAR MALENTENDIDOS: PREGUNTAS FRECUENTES *pág 51*

8. GLOSARIO *pág 55*

9. LISTA DE CHEQUEO PARA GENERAR DOCUMENTOS CON LENGUAJE
INCLUSIVO *pág 59*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS *pág 64*



PALABRAS DEL SECRETARIO GENERAL

Miguel Landeros Perkić

Para generar ambientes laborales seguros, que estén cimentados en el buen trato, libres de discriminación y violencia, es fundamental, reflexionar sobre nuestras formas de relacionarnos y comunicarnos.

La Corporación avanza en esta dirección ofreciendo una serie de propuestas que buscan orientar a nuestra planta funcionaria en las buenas prácticas para la atención al público, la interrelación entre pares y la elaboración de información sin estereotipos.

La guía de lenguaje inclusivo con perspectiva de género pretende ser un material de consulta que apoye el ejercicio de las labores cotidianas con estrategias acordes a las exigencias de las normativas vigentes y los estándares internacionales. Este material viene a complementar

Hoy nuestro compromiso es con la construcción de una cultura de integridad basada en los valores de la probidad, respeto e igualdad de género, donde cada individuo sea reconocido y valorado por su singularidad, dignidad y capacidad.

Todas las personas que desempeñamos funciones en esta corporación estamos invitadas a reflexionar y aportar a un espacio laboral que sea reflejo de los valores y principios institucionales.

Agradecemos a la organización internacional ParlAméricas por la orientación entregada a nuestro equipo, y especialmente, a la Dirección de Género de la Universidad Católica del Norte que junto a la Academia Parlamentaria participaron en la elaboración de esta guía.





PALABRAS DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE

Rodrigo Alda Varas

En una sociedad que avanza hacia una convivencia más justa, equitativa y respetuosa, el lenguaje se configura como una herramienta fundamental para reflejar y promover estos valores. La presente “Guía de lenguaje inclusivo con perspectiva de género en el ámbito parlamentario chileno” surge como una contribución concreta para abordar una de las dimensiones más esenciales de nuestra interacción cotidiana que es la comunicación.

El lenguaje, más allá de ser un medio de expresión, es también un reflejo de los paradigmas, estructuras culturales y sociales prevalecientes. A través de las palabras que elegimos, construimos realidades, reforzamos normas y, en ocasiones, perpetuamos desigualdades. En este sentido, el desafío que propone esta guía es trascendental, puesto que busca promover un uso del lenguaje que visibilice a todas las personas, que reconozca las diversidades y que contribuya a desmontar las barreras históricas de exclusión y discriminación.

Esta iniciativa, impulsada conjuntamente por la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile y la Universidad Católica del Norte, es un ejemplo del compromiso compartido entre instituciones para avanzar en la construcción de un país más inclusivo. Desde el ámbito parlamentario, como espacio representativo de toda la ciudadanía, esta guía aspira a sentar las bases de un discurso que no solo represente a la población en su conjunto, sino que lo haga de manera equitativa y respetuosa.

En la Universidad Católica del Norte, reconocemos que la educación y la formación son pilares esenciales para transformar nuestra sociedad. Por ello, nos honra participar en este proyecto, convencidos de que el lenguaje inclusivo no es una moda pasajera, sino una herramienta para el cambio cultural. Al adoptar una perspectiva de género en nuestra comunicación, damos un paso hacia una democracia más inclusiva, en la que cada persona, independientemente de su género, sea considerada, valorada y respetada.

Invitamos a quienes lean esta Guía a asumir el compromiso de revisar, reflexionar y transformar sus formas de comunicación. Que este sea un aporte significativo para construir un Chile en el que la igualdad de derechos y la diversidad sean principios fundamentales, tanto en el lenguaje como en la práctica cotidiana.





INTRODUCCIÓN

En el actual contexto social, la búsqueda de la igualdad y la inclusión se ha convertido en un imperativo ético y cultural. La conciencia sobre la importancia de respetar la diversidad de identidades ha crecido significativamente, dando paso a una transformación en la manera en que nos comunicamos y nos relacionamos en distintos ámbitos de la vida. En este sentido, el uso de un lenguaje inclusivo que respete las diversidades e identidades constituye una herramienta fundamental para reflejar y promover la equidad, el respeto y la justicia en nuestra comunicación.

El lenguaje inclusivo va más allá de una simple cuestión gramatical; es un reconocimiento activo de la multiplicidad de identidades existentes. A su vez, incorporar esta perspectiva en la redacción de documentos no solo contribuye a eliminar barreras y estereotipos, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más igualitario que promueve la sana convivencia.

Quienes desempeñan funciones en la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile están llamados a regirse por los principios de Integridad pública, probidad, transparencia e igualdad de género. Estos principios deben orientar la construcción de un ambiente laboral seguro, libre de discriminación y violencia, cimentado en el buen trato presente en la interacción cotidiana y las prácticas discursivas.

La guía de lenguaje inclusivo con perspectiva de género que presentamos busca aportar estrategias para un cambio de enfoque en las relaciones humanas y de trabajo, de acuerdo a los lineamientos entregados por las leyes nacionales, tratados y convenciones internacionales que Chile ha suscrito en esta materia.

Diversos parlamentos del mundo han avanzado en este camino, con instrumentos similares que orientaron este trabajo, como el documento “Un lenguaje neutral en cuanto al género” realizado por el Parlamento Europeo, las “Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración Parlamentaria” elaborado por las Cortes Generales de España y la “Guía para el uso de lenguaje con perspectiva de género en ámbitos legislativos” de la Cámara de Diputados de Argentina, por nombrar algunos.

Instituciones públicas de nuestro país también han desarrollado diversos materiales para promover un uso del lenguaje inclusivo, como el Servicio Nacional de la Discapacidad, la Defensoría de la Niñez y el Ministerio de Educación, entre otros.

Queremos agradecer, particularmente, el apoyo de la organización internacional ParlAméricas, que entregó orientaciones técnicas y facilitó espacios de intercambio con el personal de la Cámara de Diputados de Argentina.

A través de ejemplos concretos y pautas prácticas, aspiramos a facilitar la integración de las dimensiones de género y discapacidad en el quehacer del personal de la Cámara de Diputadas y Diputados y fortalecer la calidad y claridad de nuestras comunicaciones.

Este documento es un aporte de la Coordinadora del Programa de Inclusión y la Coordinadora de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados. Fue elaborado en conjunto con la Dirección y Secretaría de Género, de la Universidad Católica del Norte y el apoyo de la Academia Parlamentaria de la Corporación.^{ºz}

La guía está dirigida a todas las personas que desempeñan funciones en la Cámara de Diputadas y Diputados, con el objeto de que se transformen en agentes de cambio positivo.



1. PARADIGMAS Y NORMATIVA INTERNACIONAL

1.1 Paradigmas

El presente documento reúne orientaciones prácticas y recursos documentales para quienes integran la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile, con la finalidad de adoptar en forma sistemática y transversal el enfoque de derechos con mirada interseccional que dé garantías de un espacio laboral libre de discriminación.

En este sentido, el enfoque de derechos constituye el eje central de la presente propuesta, en tanto considera a las personas como sujetos de derechos y obligaciones con igualdad de oportunidades y participación social, por lo tanto, el tratamiento en cuanto a las oportunidades laborales, sociales, políticas y económicas deben ser igualitarias, independientemente de los atributos personales.

De esta manera, la inclusión se transforma en el reconocimiento de la diversidad de los seres humanos y, por consiguiente, la superación de barreras que enfrentan quienes tienen alguna discapacidad.

Diversidad:

Aquellas características y atributos que observamos (o no) en las personas y que las hacen únicas y distinguen o acercan al resto.

En este contexto el paradigma de la interseccionalidad como enfoque teórico metodológico es una herramienta para el análisis, la promoción y el desarrollo de políticas que abordan las discriminaciones múltiples y nos ayuda a comprender cómo los diferentes conjuntos de identidades afectan el acceso a los derechos y las oportunidades (Awid-ParlAméricas).

Transversalizar la interseccionalidad aporta una mirada desde la diversidad que permite integrar sistemáticamente las necesidades, derechos y demandas en todas las intervenciones y políticas públicas. Pensar en clave de género y discapacidad con enfoque de derechos tiene que convertirse en la regla general, para lo cual es imprescindible promover el conocimiento y la formación de los equipos.

Interseccionalidad:

Es un enfoque que aborda la interacción entre diversas categorías interrelacionadas que impactan en el ejercicio de derechos de las personas. Por ejemplo: género, discapacidad, etnia, clase, capital cultural, orientación sexual, entre otras categorías.

En esta línea es también importante considerar la accesibilidad de los mensajes, las edades, condiciones socioeconómicas, los lugares y la conectividad, entre otras situaciones.

Esta mirada impone el desafío de avanzar hacia un modelo de Diseño Universal donde las estrategias institucionales y las actividades se conciben o proyectan, desde el origen, para que puedan ser utilizadas por todas las personas o en su mayor

extensión posible, tanto en los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas (ley N°20.422).

Bajo estos lineamientos, la Corporación pone a disposición del personal y de quienes accedan a este documento, información sobre los modelos o enfoques desde los que se abordan las temáticas de la discapacidad y el género.

1.1.1. Modelos de la discapacidad

Existen 3 modelos o paradigmas básicos que nos permiten comprender cómo nos posicionamos frente a la discapacidad, reflejando lo que pensamos, hacemos y decimos.

Estos modelos son: Prescindencia, Médico Rehabilitador, Social y de Derechos.

MODELO	¿QUÉ PIENSO?	¿CÓMO ACTUÓ?	¿QUÉ DIGO?
Prescindencia	La discapacidad es un castigo o una maldición	Las personas con discapacidad deben estar aisladas o incluso escondidas de otras personas	"Pobre niño sufre discapacidad"

MODELO	¿QUÉ PIENSO?	¿CÓMO ACTUÓ?	¿QUÉ DIGO?
Médico Rehabilitador	La discapacidad es una enfermedad que hay que curar	• Terapia • Trabajar para que puedan parecer personas sin discapacidad	"Tomás es autista, toma medicamentos para sus síntomas"

MODELO	¿QUÉ PIENSO?	¿CÓMO ACTUÓ?	¿QUÉ DIGO?
Social y de derechos	• Son personas con los mismos derechos que el resto. • Es el entorno con sus barreras el que discapacita	• Eliminar barreras • Centrarse en las capacidades • Promover entornos inclusivos	"Amanda tiene derecho a participar en las actividades que elija" "Juan tiene que poder desplazarse por todo el edificio como cualquier persona"

Es relevante considerar que el enfoque de Derechos Humanos debe explicitarse en instrumentos para la gestión institucional y en todas aquellas acciones que se realicen, las que deben ajustarse a los principios promovidos por la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la normativa nacional vigente.

Este enfoque se basa en los siguientes principios:

- **Igualdad y no discriminación:** Todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades, deben tener igual acceso a oportunidades, servicios y recursos. Esto significa eliminar barreras físicas, sociales y legales que impiden la participación plena en la sociedad.
- **Autonomía e independencia:** Las personas con discapacidad deben tener la capacidad de tomar decisiones sobre sus propias vidas y recibir el apoyo necesario para hacerlo. Esto incluye la capacidad de participar en la toma de decisiones sobre servicios de atención médica, educación, empleo, vivienda y otros aspectos de su vida.
- **Acceso universal:** Es importante asegurar que los entornos físicos, digitales y sociales sean accesibles para todos y todas.
- **Interseccionalidad:** El enfoque de derechos humanos también implica considerar la intersección de la discapacidad con otras identidades y factores como el género, la raza, la orientación sexual, la edad y el estatus socioeconómico. Estas variables pueden influir en cómo se experimenta la discapacidad y en las barreras que enfrenta una persona.
- **Participación e inclusión:** Las personas con discapacidad deben tener voz y participación en las decisiones que les afectan. Esto incluye su inclusión en procesos de planificación, implementación y evaluación de políticas y programas.

El concepto de interseccionalidad es esencial para comprender las experiencias únicas de las personas con discapacidad, ya que diferentes factores pueden interactuar para crear desafíos específicos. Por ejemplo, una mujer con discapacidad puede enfrentar discriminación tanto por su género como por su discapacidad, y las políticas inclusivas deben abordar estas complejidades. Del mismo modo, las experiencias de las personas con discapacidad pueden variar según su ciclo de vida o su ubicación geográfica, por lo que es importante considerar estas diferencias al diseñar políticas y programas inclusivos.

1.1.2. Perspectiva de género

Tener una perspectiva de género implica analizar y comprender las dinámicas sociales, culturales y económicas desde las necesidades de las personas. Se busca identificar y abordar las desigualdades, estereotipos y discriminaciones basadas en el género.

Esta perspectiva es esencial para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, en tanto, permite la aplicación de un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como de procesos técnicos e institucionales (ONU) para cumplir este objetivo. Al reconocer las desigualdades y trabajar para eliminarlas, se promueve una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

En el ámbito laboral, la perspectiva de género permite analizar y eliminar brechas salariales, promover la igualdad de oportunidades y crear ambientes de trabajo libres de discriminación y acoso basado en el género.

De esta manera, se vuelve fundamental reflexionar y visibilizar prácticas arraigadas en nuestro entorno, que reproducen y validan actos u omisiones basadas en la construcción de un sistema Sexo-Género donde los símbolos, representaciones, normas y valores sociales están determinados por diferencias sexuales que limitan el ejercicio de derechos. (Ministerio de la Mujer, 2024).

Por lo anterior, es relevante destacar que la noción de género es una construcción social y cultural asociada a ciertas normas y comportamientos que aprendemos desde la infancia a través de la familia, escuela y medios de comunicación, que reproducen roles y estereotipos diferenciados para hombres y mujeres. Estas impactan en diversas formas de encasillamiento de las personas basadas en prejuicios validados socialmente y que generan discriminación.

A continuación se presentan algunos conceptos claves para comprender la aplicación del enfoque de género:

SEXO BIOLÓGICO

Conjunto de atributos biológicos, especialmente de carácter hormonal y genético, sobre los cuales se establece la distinción entre hombres y mujeres. Este no dictamina la identidad de género u orientación sexual de la persona.

GÉNERO

Conjunto de características sociales y culturales que se asocian a comportamientos o identidades directamente relacionados con el hombre o la mujer.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Percepción que una persona tiene sobre su propio género. Este puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer y no mantiene ninguna relación con la orientación sexual de la persona.

La identidad de género se manifiesta a través de la **EXPRESIÓN DE GÉNERO**, entendida como la actitud, comportamiento y apariencia a través de la cual las personas muestran su género a la sociedad. Esto puede ser mediante gestos, vestimenta o forma de hablar, entre otras cosas, que están sujetos a cánones sociales de identidad de género.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente, igual al suyo, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Ministerio de la Mujer, 2024)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Es la idea fija y repetida sobre lo que creemos propio de todas las mujeres y sobre lo que creemos propio de todos los hombres.

ROLES DE GÉNERO

Son una expresión del género que consiste en atribuir responsabilidades, actividades y roles de manera diferenciada para hombres y mujeres a cumplir en la sociedad. La determinación de estos roles está dada por las diferencias biológicas entre los sexos.

1.2 Normativa Internacional: Convenciones y tratados suscritos por Chile

1948

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) CEDAW

1979

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como "La Carta Magna de las Mujeres", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

1990

Convención de los derechos del niño

1994

Convención de Belém do Pará. Convención Interamericana para

Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Pará". Organización de Estados Americanos

1995

Plataforma de Acción de Beijing

2008

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

2015

Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. Suscrito por Chile en 2015.

Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia (2015). Pendiente de ratificación.

2017

Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las personas Mayores

2021

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Decreto 46, 2021)





2. DISCRIMINACIÓN: CONCEPTOS Y EJEMPLOS

A continuación, se aportan conceptos y ejemplos relevantes para identificar conductas que impactan en la construcción de una percepción hacia el otro.

2.1 Interacción y discriminación. Cómo en el trato se normalizan formas de discriminación



2.2 Ejemplos de discriminación en narraciones situacionales

EDADISMO

“se comportan como niños”,

“son infantiles”

“cabros chicos”

“Frecuentemente se utilizan conceptos relativos a la niñez y la adolescencia como calificativo negativo o insulto. Esto se ve mucho en la actividad política con la finalidad de denostar o minimizar a quienes piensan distinto.” (Defensoría de la Niñez, 2021)

Abuelito, Abuelita

“No todas las personas de 60 y más años son abuelas. Catalogar a todas las personas mayores como abuelas las encasilla en un rol social único, homogeneiza a un grupo etario diverso e impide que la sociedad las vea como sujetos independientes que pueden ejercer una infinidad de roles independientemente de su edad cronológica.” (Voces Mayores, 2023)

MACHISMO

Marta: “Estoy exponiendo mis ideas y me interrumpes un compañero, explicando mis palabras”

El machismo es una actitud o comportamiento que promueve la idea de que los hombres son superiores a las mujeres y, por lo tanto, tienen derecho a controlar y dominar a las mujeres.

MISOGINIA

“Las mujeres no deberían estar al mando, siempre se ponen emocionales”.

La misoginia es una actitud de desprecio, desconfianza o discriminación hacia las mujeres, basada en prejuicios de género. Puede manifestarse de diversas formas, como comentarios despectivos, acciones discriminatorias o violencia.

RACISMO

“Trabajan como negros”

El racismo es la discriminación, prejuicio o trato injusto hacia una persona o grupo basado en su raza o etnia. Se manifiesta a través de actitudes, acciones o políticas que favorecen a un grupo racial sobre otro.

CLASISMO

¿De qué universidad saliste?

El clasismo es la discriminación o prejuicio basado en la clase socioeconómica de una persona, que favorece a las clases más altas y marginaliza a las clases más bajas.

2.3 De la discriminación a la inclusión: evolución de los modelos de abordaje

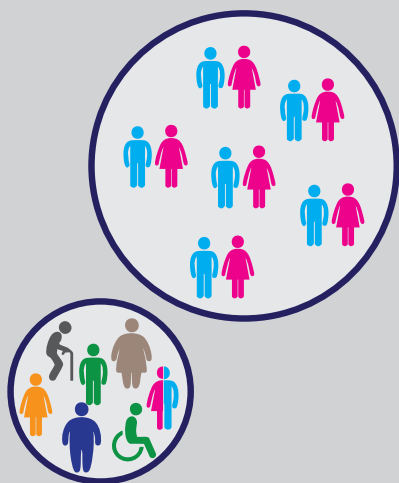
Esta imagen ayuda a explicar las cuatro formas en las que las personas con discapacidad participan en la sociedad.



EXCLUSIÓN

En esta gráfica las personas con discapacidad están fuera del círculo, es decir, están excluidas de la sociedad. Esta es la peor forma de tratar a las personas con discapacidad.

Ejemplo: que no existan alternativas laborales para personas con discapacidad, bajo el supuesto que no pueden trabajar.



SEGREGACIÓN

En la segregación, las personas con discapacidad viven separadas del resto de las personas.

Ejemplo: la existencia de escuelas especiales y espacios laborales protegidos o enclaves donde solo participan personas con discapacidad.



INTEGRACIÓN

Cuando nos referimos a integración, las personas con discapacidad están en el mismo espacio que las personas sin discapacidad, pero tienen un círculo solo para ellas.

Ejemplo: empresas en las que trabajan personas con y sin discapacidad. Pero las personas con discapacidad sólo pueden acceder a un perfil o tipo de trabajo en específico determinado exclusivamente por su condición.



INCLUSIÓN

La inclusión ocurre cuando las personas con discapacidad pueden participar en cualquier actividad en igualdad de oportunidades.

Ejemplo: trabajos en los que hay personas con y sin discapacidad. Cada persona aporta sus talentos y recibe los apoyos que necesita. Esta es la forma de tratar a las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos.



3. EXPRESIONES Y SITUACIONES QUE DEBEMOS EVITAR



EXPRESIONES Y SITUACIONES QUE DEBEMOS EVITAR

A continuación, se ofrecen ejemplos de expresiones y situaciones que debemos evitar para garantizar una interacción respetuosa en el ámbito laboral.

EUFEMISMOS			
INFANCIAS	PERSONAS MAYORES	GÉNERO	DISCAPACIDAD
• Cabro chico • Malcriado • Menor • Infantil • Mocososo	• Anciano • Abuelita	• La loca • Marimacho • Fleto	• Capacidades diferentes • Necesidades especiales • Cieguita • Sordito • Angelita • Mongólico
DEFINICIONES NEGATIVAS			
INFANCIAS	PERSONAS MAYORES	GÉNERO	DISCAPACIDAD
• Inquieto • torpe • Se comportan como niños	• Improductivo • Deteriorado	• El raro • La rara • Afeminado	• Discapacitada • Anormal/subnormal • Minusválido • Inválida • Retardado • Loca • Sordomudo

ESTEREOTIPOS

INFANCIAS	PERSONAS MAYORES	GÉNERO	DISCAPACIDAD
• Vulnerable • Frágil • Tierno • Puro	• Dependiente • Sensible • Osados • Solos	MUJER: • Dulce • Frágil • Emocional • Maternal HOMBRES: • Fuerte • Rudo • Protector • Proveedor	• Son como niños • Dependientes • No entienden nada

DIAGNÓSTICO

INFANCIAS	PERSONAS MAYORES	GÉNERO	DISCAPACIDAD
• Hiperactivo • Autista	• Hipcondriaco • Postrado • Senil	• Histérica • Menopáusica	• Esquizofrénico] • Depresiva • Persona down • Autista • TEA



4. ESTRATEGIAS Y RECOMENDACIONES PARA UN LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ESTRATEGIAS Y RECOMENDACIONES PARA UN LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El idioma español posee una serie de recursos que permiten avanzar hacia el uso de un lenguaje inclusivo no sexista sin comprometer la legibilidad y comprensión de los enunciados.

Como recomendación general, se propone el uso de términos que no presenten variación de género, en la medida que el texto lo permita, eliminando los artículos o determinantes sexados.

A continuación, se enlistan algunas estrategias que pueden ser útiles al momento de redactar un documento formal.

4.1. Desdoblamientos

Una de las formas más utilizadas para evitar el uso del masculino genérico es el uso de desdoblamiento, en que se integran en la frase los dos géneros gramaticales. Se aconseja utilizar esta forma solamente cuando es necesaria la presencia explícita de ambos géneros.

Para generar una redacción que sea más ligera para el lector, se pueden utilizar otros recursos, como el uso de términos colectivos y abstractos, como la presidencia, la secretaría, el personal, la ciudadanía, entre otros.

<i>Dice</i>	<i>Se recomienda</i>
Los diputados	Las diputadas y los diputados de la República (Esta corresponde a una modificación del reglamento de la Cámara de Diputadas y Diputados)
Los ciudadanos pueden acceder a este beneficio	Las ciudadanas y los ciudadanos pueden acceder a este beneficio La ciudadanía puede acceder a este beneficio
Los habitantes de la ciudad austral	La población de la ciudad austral

4.2. Empleo de términos relacionados con el lugar de actividad

<i>Dice</i>	<i>Se recomienda</i>
Los legisladores respaldan el proyecto para incorporar un permiso para asistir a personas en riesgo de suicidio	La Cámara respalda el proyecto para incorporar un permiso para asistir a personas en riesgo de suicidio
El secretario de la comisión elabora la cuenta de la sesión Los administrativos apoyarán en esa tarea	La secretaría elabora la cuenta de la sesión El personal administrativo apoyará esa tarea

4.3. Utilización de estructuras con «se» (impersonal o pasiva refleja)

Habitualmente, la forma impersonal “se” precede a un verbo y permite denotar una persona indeterminada.

<i>Dice</i>	<i>Se recomienda</i>
El presidente citará a sesión especial	Se citará a sesión especial
El Secretario leerá la cuenta	Se leerá la cuenta

4.4. Utilización de formas no personales del verbo

Este recurso debe utilizarse con precaución en textos jurídicos.

<i>Dice</i>	<i>Se recomienda</i>
Es importante que los funcionarios cumplan con el reglamento	Es importante cumplir con el reglamento

4.5. Omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación:

<i>Dice</i>	<i>Se recomienda</i>
A la reunión asistieron los integrantes del Comité Paritario de la Corporación	A la reunión asistieron integrantes del Comité Paritario de la Corporación
Podrán visitar el Congreso Nacional los estudiantes de colegios y universidades	Podrán visitar el Congreso Nacional estudiantes de colegios y universidades

4.6. Empleo de determinantes sin marca de género: “cada”

Para evitar el determinante masculino en el uso de artículos (El/Ella; un/una), también, se puede utilizar la forma **cada** para acompañar a sustantivos invariables en cuanto al género.

<i>Dice</i>	<i>Se recomienda</i>
Es importante tener en consideración la situación de riesgo de los integrantes	Es importante tener en consideración la situación de riesgo de cada integrante
Destacamos la participación de los funcionarios de la Corporación	Destacamos la participación de cada funcionario de la Corporación



4.7. Utilización de pronombres indefinidos: *quien, alguien, cualquier o cualquiera*

Anteponer los pronombres **quien, alguien o cualquier** puede facilitar la sustitución de un masculino genérico

Dice	Se recomienda
Participaron los representantes de las asociaciones de funcionarios de la Corporación	Participaron quienes representan a las asociaciones de funcionarios de la Corporación
El expositor señaló	Quien expone señaló
Cada vez que uno quiere redactar un discurso	Cada vez que alguien quiere redactar un discurso
Todos los interesados pueden postular al cargo	Cualquier persona interesada puede postular al cargo

4.8. Barras

Deben evitarse los dobletes mediante barras como “el/la funcionaria”.

Dice	Se recomienda
Se requiere la inscripción de los/las asesores	Se requiere la inscripción de los asesores y las asesoras
	Se requiere la inscripción de los y las asesoras



5. SUGERENCIAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL LENGUAJE EN CLAVE INCLUSIVA



**5.1. Sugerencias para la transformación del lenguaje en clave inclusiva:
Género**

<i>NO RECOMENDADO</i>	<i>RECOMENDADO</i>
Diputados	Diputadas y Diputados; Quienes integran la Cámara
El representante de la institución	Quien representa a la institución
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los electores	El electorado
El presidente de la comisión	La presidencia de la comisión
Los políticos	La clase política
El juez	El órgano judicial
Los funcionarios	El personal; Las funcionarias y los funcionarios
Los asesores	El personal de apoyo parlamentario El personal asesor
Los guardias	Las guardias y los guardias El personal de seguridad

<i>NO RECOMENDADO</i>	<i>RECOMENDADO</i>
El demandado	La parte demandada
El demandante	La parte demandante
El hombre	La humanidad; el género humano; las personas;
Los hombres	los seres humanos
El niño/los niños	Las infancias; la niñez
El niño/los niños	Niños, Niñas y Adolescentes; Niñez y Adolescencia
Adulto Mayor; Abuelito, Anciana	Personas Mayores
Los adultos	Las personas adultas; las personas en edad adulta; adultas y adultos
Los chilenos	Quienes habitan Chile, quienes tienen nacionalidad chilena; chilenas y chilenos
El beneficiario	La población beneficiaria; beneficiarias y beneficiarios

<i>NO RECOMENDADO</i>	<i>RECOMENDADO</i>
Los estudiantes	El alumnado; el estudiantado; estudiantes
el hombre de negocios	La gente de negocios; la clase empresarial
El total de horas-hombre	El total de horas-persona

5.2. Sugerencias para la transformación del lenguaje en clave inclusiva: Discapacidad

<i>DISCRIMINATORIO</i>	<i>INCLUSIVO</i>
Persona con capacidades diferentes o persona con necesidades especiales. Discapacitado o incapacitado. Que sufre, es víctima o padece una discapacidad.	Persona con Discapacidad o Persona en situación de discapacidad
Inválido, lisiado o minusválido	Persona con discapacidad física
El autista	Persona del espectro autista Persona autista o neurodivergente.

<i>DISCRIMINATORIO</i>	<i>INCLUSIVO</i>
Retardado mental, el Down o niño con problemas.	Persona con discapacidad intelectual
Invidente, no vidente, cieguito o tuerto	Persona ciega o persona con discapacidad visual
Sordomudo, el sordo o sordito	Persona sorda
Discapacitado físico o con movilidad reducida.	Persona usuaria de silla de ruedas o persona que se traslada en silla de ruedas
Lenguaje de señas	Lengua de Señas







6. RECOMENDACIONES GENERALES PARA LA ATENCIÓN INCLUSIVA



En esta sección destacamos algunos consejos para orientar la aproximación hacia personas con discapacidad, en función de los atributos de **cada tipo de discapacidad** (Senadis, 2022).

6.1. Personas con discapacidad visual, ciegas o con baja visión.

Las personas con discapacidad visual pueden utilizar bastones guiadores, perros de asistencia o caminar de forma autónoma, independientemente del déficit visual, que puede ser total o parcial.m

No todas las personas acceden a la información de la misma forma, pueden usar Braille, textos impresos agrandados (macrotipos), softwares de lectura de pantalla, entre otros.

Para una comunicación asertiva, ***se recomienda:***

- Identifícate y asegúrate de que la persona sabe que te estás dirigiendo a ella.
- Informa si hay otras personas presentes y avisa cuando te vayas a ausentar.
- Si acompañas a una persona mientras camina, no la tomes del brazo, ofrece el tuyo y camina medio paso delante de ella, advirtiéndole de posibles obstáculos.
- Utiliza términos precisos de localización, por ejemplo, decir “a la izquierda o a la derecha”, nunca “acá o allá”.
- Evita exclamaciones como “¡ay!” o “¡cuidado!”; frente a peligros, explica la situación.
- Al llegar a un lugar nuevo puedes describir el espacio y acompañarle si es necesario.
- Si vas a ofrecer un asiento a la persona, dile dónde está en referencia a su cuerpo y, si es de utilidad, puedes avisarle que tomarás su mano para mostrárselo.

6.2. Personas con discapacidad auditiva, sordas o con baja audición

Las personas con discapacidad auditiva se pueden comunicar a través de la Lengua de Señas, lectura labial y/o lectoescritura principalmente.

Para garantizar la comunicación, ***se recomienda:***

- Busca un canal de comunicación efectivo.
- Colócate en un lugar iluminado, habla de cerca, de frente y sin tapar tu cara.
- Modula con naturalidad, no alces la voz a menos que te lo pida el interlocutor.
- Habla cuando te esté mirando la persona.
- Las expresiones corporales y faciales complementan la comunicación.
- Si la persona puede leer, puede facilitar entregar nombres, direcciones, horarios por escrito.
- En caso de entregar algo escrito, consulta a la persona si ha comprendido.
- Una persona que usa audífono no significa que escuche todo ni que debas gritarle.

6.3. Personas con discapacidad intelectual

Las personas con discapacidad intelectual tienen los mismos derechos que cualquier persona, el trato debe ser igualitario y de acuerdo con su edad.

Para una comunicación asertiva, ***se recomienda:***

- Utiliza un lenguaje sencillo, concreto y claro, asegurándote que te han comprendido.
- Haz preguntas breves o dicotómicas. Si no te entienden, busca otra forma de preguntar.
- Si la persona responde lentamente o tiene dificultades para comunicarse, ten paciencia y da el tiempo necesario para establecer la comunicación.
- No hagas cosas por la persona, entrega apoyo solo si la persona lo solicita.
- No tomes decisiones por la persona, siempre debes preguntarle directamente qué desea hacer.
- Si la persona con discapacidad se encuentra acompañada, dirígete directo a la persona con discapacidad y no hables como si no estuviera ahí.
- Si hay un cambio importante en la rutina y/o en el ambiente, explica la situación con claridad. Si es posible, anticipáte.

6.4. Personas con discapacidad psíquica

Las personas con discapacidad psíquica tienen los mismos derechos que cualquier persona, el trato debe ser de igual a igual, sin discriminación.

Considera, además, que la discapacidad psíquica no es perceptible a simple vista, pon atención a las siguientes recomendaciones:

- Si una persona tiene dificultades para expresarse, ten paciencia y da el tiempo necesario.
- Escuchar a las personas activamente, conocerlas y comprenderlas permitirá una mejor relación y entregar apoyo si es necesario.
- Utiliza un lenguaje sencillo, concreto y claro, asegurándote que te han comprendido.
- Si una persona eleva la voz, se acelera o se altera, no hagas lo mismo, mantente tranquilo y atento.
- Evita situaciones que puedan generar estrés como discusiones o críticas.

6.5. Personas en el espectro autista

Las personas en el espectro autista pueden o no tener una discapacidad cognitiva. Sin embargo, podrían presentar dificultades a la hora de comunicarse y relacionarse, lo que no significa que no puedan hacerlo, sino que lo harán de una forma distinta.

Muchas personas consideran que el espectro autista no es un trastorno sino una condición propia de la neurodiversidad de las personas. Por esto, se entregan algunas recomendaciones particulares:

- Explica quién eres y qué es lo que vas a hacer, para que la persona comprenda qué sucede.
- Habla con naturalidad, trata de utilizar frases cortas y no hacer muchas preguntas seguidas.
- Al dar información, puedes apoyarte con gestos, dibujos o señales gráficas si es necesario.
- Si la persona no te mira cuando le hablas, no significa que no te esté escuchando o que sea irrespetuosa. Asegúrate que te han comprendido.
- Pregunta antes de ayudar y considera sus preferencias para apoyarla.
- Si algo le produce malestar, pregúntale qué le sucede para intentar identificar la causa y solucionarlo.

6.7. Personas con discapacidad física

No todas las personas con discapacidad física tienen movilidad reducida. Una persona con dificultades para comunicarse puede tener origen en una afección física.

Aun cuando una persona no pueda hacer algo por sí misma, no significa que no pueda decidir por sí misma. Pon atención a las siguientes recomendaciones:

- Si caminas al lado de una persona con discapacidad física, ajusta tu velocidad al paso de ella.
- Cuando hables con una persona en silla de ruedas, en lo posible siéntate frente a ella o inclínate para estar a su misma altura, ya que esto facilitará el diálogo y la comunicación.
- La silla de ruedas, bastones y andadores son parte del espacio personal de la persona. No te apoyes en ellas ni las muevas sin su permiso.
- Si la persona usa bastones o andador y hay que guardarlos, mantenlos cerca de ella.
- No des por hecho que la persona necesita o quiere tu ayuda.
- Pregunta a la persona si requiere ayuda y de qué forma puedes ayudar.

6.8. Personas acompañadas con un perro de asistencia

Los perros pueden prestar asistencia a personas con discapacidad visual, física, intelectual, entre otras situaciones. Deben estar debidamente identificados y pueden ingresar a todos los espacios acompañando a la persona con discapacidad.

Se recomienda:

- No tocar, alimentar ni distraer al perro, ya que está cumpliendo una función de asistencia.
- Si tienes dudas respecto a dónde se ubicará el perro en un bus o en otro espacio, pregúntale directo a la persona que lo asiste.
- Si necesitas que el perro se mueva de donde está porque, por ejemplo, está bloqueando un acceso, indícaselo directamente a la persona para que ella lo movilice.
- No se puede negar arbitrariamente la entrada de un perro de asistencia a un lugar o espacio.

7. PARA EVITAR MALENTENDIDOS: PREGUNTAS FRECUENTES

PARA EVITAR MALOS ENTENDIDOS: PREGUNTAS FRECUENTES



¿Señora o Señorita?

Tradicionalmente se han empleado dos términos diferentes: «señorita» y «señora» para dirigirse a una mujer soltera o casada respectivamente. Para el varón, sin embargo, se ha utilizado «señor» con independencia de su estado civil.

Para evitar el sexismo debe emplearse el término «señora» para todas las mujeres, independientemente de su edad y estado civil.



Uso de @, x, e

Desde el uso cotidiano del lenguaje se ha adoptado el @, e, x como estrategia de visibilización o resistencia al uso del genérico masculino o, bien, como un recurso para evitar la duplicación del género. Si bien su uso en entornos informales se ha expandido, se desaconseja su uso en documentos formales. Además, dificulta la accesibilidad al no ser reconocido por los lectores de pantallas.

Particularmente, se recomienda evitar el uso del símbolo de la arroba “@” debido a que no corresponde a un signo lingüístico. Por su parte, el uso de la “x” puede generar secuencias ilegibles, ajenas o impronunciabiles. En cuanto al uso del morfema “e”, su utilización presenta inconvenientes como el alto grado de concentración que se requiere por parte del hablante y del oyente. Además, puede ser desconocido para las personas, quienes podrían interpretarlo como un error. Asimismo, el uso del morfema “e” tensiona el uso de plurales masculinos terminados en “es”. (Cortes Generales, 2023)



SIEMPRE, preguntar por los pronombres. La identidad y expresión de género siempre estarán por sobre el sexo asignado al nacer

Si no logras identificar el género de un usuario o una usuaria, es mejor no asumir ni tratar de adivinar. Puedes usar lenguaje neutral en lugar de dirigirte a la persona con pronombres específicos. Si el contexto lo permite, puedes preguntarle directamente cuáles son sus pronombres o cómo prefiere que te dirijas a ella o él.

Aquí tienes un ejemplo de cómo podrías preguntar de forma respetuosa:

“Hola, ¿cuál es tu nombre? ¿Tienes algún pronombre que prefieras usar (él o ella)?”

De esta forma, la persona puede indicar cómo quiere ser tratada.



¿La perspectiva de género solo beneficia a las mujeres?

No, la perspectiva de género beneficia a toda la sociedad. Al abordar las desigualdades de género, se trabaja hacia una sociedad más justa y equitativa para hombres y mujeres, reconociendo y valorando las contribuciones de ambos géneros.



¿Es lo mismo la perspectiva de género que el feminismo?

Aunque comparten objetivos de igualdad de género, la perspectiva de género es un enfoque más amplio que incluye diversas formas de abordar las desigualdades de género. El feminismo, por otro lado, es un movimiento que busca específicamente la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.



¿Cuál es el papel de los hombres en la promoción de la perspectiva de género?

Los hombres tienen un papel fundamental en la promoción de la perspectiva de género. Se les anima a cuestionar y desafiar normas de género dañinas, abogar por la igualdad de género y trabajar en colaboración con las mujeres para crear sociedades más inclusivas y equitativas.



¿Cuáles son las dificultades que pueden afrontar las personas de la diversidad sexual en el ámbito laboral?

Las personas de la diversidad sexual pueden afrontar diversos estigmas que se traducen en un mal clima laboral. Esto a su vez puede perjudicar al trabajador o trabajadora en su desempeño y desgastar sus capacidades laborales derivando en una carga de trabajo excesiva, depresión e inclusive llegar al suicidio.



¿Es posible cambiar la identidad de género de una persona?

Sí, es posible cambiar la identidad de género de una persona. Este procedimiento generalmente implica una combinación de terapia, tratamiento hormonal y cirugía de reasignación de género. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el cambio de identidad de género es un proceso complejo y personal que va más allá de los aspectos médicos y legales, que incluye el reconocimiento y el respeto de la identidad de género por parte de la sociedad y el entorno cercano de la persona.

8. GLOSARIO



8.1. Género

IDENTIDAD DE GÉNERO	DIVERSIDAD SEXUAL
Se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del sexo biológico. Se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otros. (Ministerio de la Mujer, 2024)	Se refiere a las diferentes formas de expresar la sexualidad, prácticas amorosas, afectivas y eróticas. El término diversidad alude a ir más allá del sistema binario sexual que diferencia hombres y mujeres como 'heteronormados'. Incluye el entendimiento de que una persona puede tener una identidad de género distinta de su sexo de nacimiento. Considera múltiples formas de expresar y vivir la orientación sexual.

PERSONAS CISGÉNERO	PERSONA TRANSGÉNERO	PERSONAS INTERSEXUALES
Personas que se identifican con el género que les asignaron al nacer y por lo tanto no buscan transitar de género.	Personas que no se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto transitan de género para manifestar el que realmente les identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género no a la identidad de género.”(OTD, Chile)	Persona que al nacer presenta características de ambos sexos. En muchas ocasiones, los médicos aconsejan a los padres operar para mantener un único sexo, corriendo el riesgo de que éste no sea el que la persona manifieste posteriormente. Hace referencia a la ‘I’ de LGBTQIA+.

Colectivo LGTBIQA+

Acónimo que hace referencia al conjunto de lesbianas, gays, personas trans, bisexuales, intersexuales, queer y personas asexuales. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+'. (Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, 2022)

-  **L** Lesbiana hace referencia a una orientación. Tradicionalmente se ha definido como una mujer que mantiene relaciones sexo-afectivas con otras mujeres. Este término está cambiando, pues, también incluye a las personas no binarias del espectro femenino.
-  **G** Gay hace referencia a una orientación. Tal como ocurre con el término anterior, solía definirse como el hombre que mantiene relaciones sexo-afectivas con otros hombres. No obstante, también incluye a personas no binarias del espectro masculino.
-  **T** Trans hace referencia al género. Son personas trans todas aquellas que no se identifican con el género asignado al nacer.
-  **B** Bisexual es la orientación de aquellas personas que mantiene relaciones sexo-afectivas con personas de cualquier género.
-  **I** Intersex. Es un término que no hace referencia ni al género ni a la orientación, sino que se refiere a una condición biológica. Se trata de una combinación de características biológicas que no se pueden clasificar en los estándares tradicionales binarios conocidos como femeninos o masculinos.
-  **Q** Queer es toda aquella persona que rompe la norma de la cisheteronormatividad. Muchas personas utilizan esta etiqueta y no otras para representar la fluidez del género y de la orientación.
-  **A:** Asexual. La asexualidad es una orientación en la que la atracción no se dirige hacia ningún género.
-  **+** Este símbolo hace referencia a la inclusión de todas aquellas etiquetas que también rompan la cisheteronormatividad y que no estén recogidas por las siglas anteriormente mencionadas.

8.2. Discapacidad: Conceptos presentes en la ley N° 20.422¹

Ayuda técnica o Tecnología de apoyo: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.

Servicio de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o de comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

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. Desde un enfoque de derechos, la accesibilidad universal también se hace extensible a los entornos digitales, que permitan el acceso a la información que se difunde por medios virtuales, como sitios web, aplicaciones móviles y televisión, entre otros.

Diseño universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. En el caso de las tecnologías y entornos digitales, es importante considerar desde el principio en el diseño los elementos de accesibilidad recomendados, por ejemplo, sitios web y aplicaciones, para que puedan ser usados por todas las personas.

Ajuste necesario: Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

¹ Ley N°20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.



9. LISTA DE CHEQUEO PARA GENERAR DOCUMENTOS CON LENGUAJE INCLUSIVO



9.1. Lista de chequeo para la generación y comprensión del contenido

Al generar contenido, no olvides chequear las siguientes preguntas:

- ¿Cómo experimentan de manera diferente este problema personas de distintos géneros?

R

- ¿Cómo podrían la edad, la ubicación geográfica, el origen étnico, la discapacidad u otras características de una persona afectar aún más su experiencia con este problema?

R

- ¿Se dispone de datos desagregados en alguna base de datos en línea sobre las tendencias nacionales?

R

- ¿Qué otra información cualitativa – como informes nacionales, estudios de organizaciones regionales o internacionales, artículos de noticias o discursos de las y los ministros o congresistas en entornos nacionales e internacionales – puedo encontrar que discuta cómo diferentes personas experimentan actualmente este problema en el país?

R

- ¿Se considera la experiencia o participación de los diversos sectores afectados?

R

- Utiliza en la redacción palabras prejuiciosas, discriminatorias o denigrantes.

R

Si__ No__ Ejemplos: _____

- ¿Reproduce estereotipos de géneros?

R

Si__ No__ Cuáles_____

9.2 Lista de chequeo para formatos

Te recomendamos algunos ajustes en el formato de los documentos que pueden ayudar a generar mayor accesibilidad. Antes de redactar, recuerda tener en consideración los siguientes aspectos del formato del documento:

	<i>SI</i>	<i>NO</i>
El documento presenta un título corto y descriptivo		
El estilo de la fuente es sencillo (Se recomienda: Calibri, Times New Roman y Arial)		
El tamaño de la fuente es igual o mayor a 12		
Se evitó el uso excesivo de mayúscula, cursiva o subrayado para destacar		
El texto se encuentra alineado a la izquierda		
Se utiliza un espacio entre líneas o interlineado de al menos un espacio y medio (1,5) en el interior de los párrafos		

(Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional)

9.3 Lista de chequeo para uso de imágenes

Al momento de insertar material gráfico a tus documentos, recuerda tener en consideración:

	SI	NO
Las imágenes o colores de estas poseen contraste entre sí		
Los gráficos contienen toda la información para que sea comprensible por si solo		
Se utilizaron descriptores para acompañar la imagen		
Se evitó el uso excesivo de colores para transmitir la información. (Para destacar, se aconseja agregar llamados como: importante, útil, entre otros.)		
En los enlaces o hipervínculos, se evitó el uso de frases como “leer más” o “pincha aquí” para reemplazar por una frase descriptiva.		

(Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo (Awid) Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Revista Derechos de las mujeres y cambio económico. N°9, Agosto 2004. Disponible en: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Biblioteca Nacional del Congreso Nacional. Recomendaciones y sugerencias de accesibilidad para la elaboración de documentos de Asesoría Técnica Parlamentaria. Proyecto CDC N°5 ATP: “Mejorar la accesibilidad de productos de ATP”.

Cámara de Diputados de Argentina (2022). Guía para el uso de lenguaje con perspectiva de género en ámbitos legislativos. Disponible en: <https://www4.hcdn.gob.ar/archivos/genero/archivos/guidelenguajeext.pdf>

Cortes Generales de España (2023). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración Parlamentaria. Disponible en: https://www.congreso.es/docu/igualdad/Recomendaciones_uso_no_sexista_lenguajeCC.GG..pdf

Defensoría de la Niñez. (2021). Minuta comunicaciones y lenguaje con enfoque de derechos de la niñez y la adolescencia. Disponible en: <https://www.defensorianinez.cl/wp-content/uploads/2021/10/Minuta-Lenguaje-F%C3%A1cil.pdf>

Del Valle, L. G. (2022, June 28). Diccionario LGBTQ+: significado de los términos de identidad de género y orientación sexual para respetar el Orgullo. Cadena SER. <https://cadenaser.com/nacional/2022/06/28/diccionario-lgtbiq-significado-de-los-terminos-de-identidad-de-genero-y-orientacion-sexual-para-respetar-el-orgullo-cadena-ser/>

Ministerio de la Mujer y Servicio Civil. Curso Hacia una gestión Inclusiva de la diversidad en los servicios públicos. Programa Prevenir. 2024.

Ministerio de Educación (MINEDUC). Interculturalidad para todos y todas. (n.d.). Disponible en <https://peib.mineduc.cl/interculturalidad-todos-todas/>

Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia. La Homofobia, O. A. C., & Transfobia, B. y. (2022, March 11). LGTBIQA+ significado: ¿A qué se refieren cada una de las siglas? <https://observatorioandaluzlgbt.org/lgtbiqua-significado-a-que-se-refieren-cada-una-de-las-siglas/>

Organizando Trans Diversidades (OTD). Glosario. Disponible en <https://otdchile.org/recursos/glosario-otd/>

Parlamento Europeo (2018). Un lenguaje neutral en cuanto al género. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

ParlAméricas. Interseccionalidad. Disponible en https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_es.pdf

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

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2022). Guía de Gestión Inclusiva para Servicios Públicos. Chile.

Voces Mayores. (2023). Guía para el buen uso del lenguaje. Disponible en: https://www.vocesmayores.cl/_files/ugd/db2133_dc616717de0d402a865970d3cd5dd10e.pdf



PRODUCIDO POR:
OFICINA DE DISEÑO Y PUBLICACIONES ::: CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
VALPARAISO ::: CHILE