

Manual para el manejo de lenguaje y representaciones de igualdad de género, diversidad e inclusión

Asociación Chilena de Seguridad



Índice

Perspectiva de igualdad de género en documentos oficiales, discursos, comunicaciones, reglamentos, capacitaciones y otros	3
Uso correcto de lenguaje inclusivo de género	5
Uso correcto del lenguaje en relación con personas del colectivo LGBTIQ+	8
Uso correcto del lenguaje en relación con personas de diferentes edades	10
Uso correcto del lenguaje en relación con diferentes credos	12
Uso correcto del lenguaje en relación con personas con discapacidad	13
Uso correcto del lenguaje en relación con personas en situación de migración	15
Uso correcto del lenguaje en relación con pueblos originarios	16
Uso de presentaciones gráficas y diseño comunicacional con lenguaje inclusivo y sin estereotipos de género	18
Composición de la escena	19
Representación de roles y trabajos	19
Representación de la diversidad	20
Representación del espacio doméstico	20
Vínculos	21
Bibliografía	22



Perspectiva de igualdad de género en documentos oficiales, discursos, comunicaciones, reglamentos, capacitaciones y otros





Las organizaciones son un lugar donde se reúnen diferentes culturas, orientaciones sexuales y géneros, es por esto por lo que se hace relevante e imperioso incluir en la comunicación a personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos indígenas y personas migrantes, así como personas del colectivo LGBTQ+, de diferentes edades y género.

Sabemos que las mujeres y el colectivo LGBTQ+ están más expuestos a riesgos psicosociales, y que existen riesgos psicosociales que están teniendo más notoriedad como el edadismo (ageism) y el acoso laboral y sexual a personas migrantes. Es por esto que se hace necesario explicitar las formas de comunicarnos con diferentes grupos de personas, teniendo en cuenta que una de las formas de contribuir a la equidad entre personas y grupos diversos, es la comunicación. El generar comunicación más consciente, involucrando a diversos grupos de personas es imprescindible para visibilizar y dar voz a las diferentes comunidades que conviven en cada organización.

Es lógico sostener y defender que todas las personas tienen el mismo valor en tanto seres humanos, las personas compartimos la misma esencia humana en igualdad. Lo que

nos diferencia no tiene que ver con nuestras capacidades o necesidades esenciales y, cuando no existen barreras en el entorno, se pueden manifestar y satisfacerse en igualdad. Asimismo, el lenguaje permite contribuir a la construcción de una dialogo intercultural sobre la base del respeto y con ello a una nueva relación con las comunidades. De esta forma, cómo nos comunicamos respecto a personas migrantes, diversas religiones y pueblos originarios permite incluirlos de manera respetuosa en el discurso que quiera entregarse.

Esta guía es una recopilación y resumen de diversas iniciativas para democratizar el lenguaje, teniendo en consideración las diversas leyes chilenas al respecto (Ley 21.015, Ley 21.275, Ley 21.120, Ley 21.422, Norma NCh3262, entre otras) y de esta manera colaborar a una sociedad más igualitaria.

Uso correcto de lenguaje inclusivo de género



La comunicación con una visión de género, en donde la equidad de género traspasa las barreras asociadas al lenguaje sexista es un avance para incorporar a todos en los discursos. Se hace necesario modificar el sexismo en el discurso, así como modificar el uso de estereotipos sexistas y de género que incidan en la subvaloración o estigmatización, incluyendo asimismo a personas no binarias.

En ese sentido, es relevante el uso de pronombres y determinantes sin género (la diferencia entre la frase “los que no cumplan los requisitos” versus “quienes no cumplan los requisitos”) evitando asimismo “las/los” y “@”. Utilizando de esta forma un lenguaje neutro (ej. Jóvenes chilenos versus juventud chilena, ciudadanos versus personas, directivos y funcionarios versus personas pertenecientes al estamento directivo y personas funcionarias).

Algunas de las recomendaciones que entrega el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Secretaría de comunicaciones SECOM, 2016), así como la secretaría técnica de igualdad de género y no discriminación del Poder Judicial (Poder Judicial, 2021), y la guía de comunicación inclusiva para la secretaría general de la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos (OEA) (OEA, 2020), son:

- En general, podemos utilizar estas recomendaciones para neutralizar nuestro lenguaje:
 - Añadir “persona”. Ejemplo, reemplazar “si eres alto” a “si eres una persona alta”.
 - Cambiar el tiempo de la frase. Ejemplo: reemplazar “estás ocupado”, por “te has ocupado”.

- Convertir el adverbio en sustantivo. Ejemplo: reemplazar “estar calificado” por “tener las calificaciones”.
- Cambiar el adjetivo por un adverbio. En castellano, los adjetivos están marcados por el género. Ejemplos: (1) hacerse “maestro” por “adquirir la maestría”; (2) hacerse “doctor” por “adquirir el doctorado”.
- Feminizar los términos: Si la persona a la que va dirigida la comunicación o sobre la cual se informa es mujer, o su género autoidentificado es mujer. Ejemplo: “Al representante permanente de Jamaica, Embajador Audrey Marks”, cambiarlo por “A la representante permanente de Jamaica, Embajadora Audrey Marks”.
- No jerarquizar la realidad social de manera sexista: No anteponer siempre al hombre “Los hombres y las mujeres empadronados para votar en México serán más de 88 millones”, cambiarlo por “Las mujeres y los hombres empadronados para votar en México serán más de 88 millones”. Además, evitar referirse a mujeres con adjetivos como: dulce, tierna, débil, frágil, emocional, romántica, maternal y a varones como: rudo, violento, protector, fuerte, racional, severo, autoritario.
- Respecto a la sustitución del genérico universal masculino:

Diga	No diga
El origen de la especie humana... Todas las personas iguales ante la ley...	El origen del hombre... Todos los hombres son iguales ante la ley...
Lista de personas candidatas	Lista de candidatos
Cuando presentaron la denuncia... Nuestro servicio está a su disposición...	Cuando ellos presentaron la denuncia... Nosotros estamos a su disposición...
“... que busca aumentar el universo de la población beneficiaria...”	“... que busca aumentar el universo de beneficiarios...”
“Se apoya la creación en arte y cultura de la población chilena residente en el exterior”	“Se apoya la creación en arte y cultura de los chilenos residentes en el exterior”
“... en caso de que sus proyectos sean seleccionados, las personas postuladas deberán...”	“... en caso de que sus proyectos sean seleccionados, los postulantes deberán...”
“... los criterios con que se eligieron a cada persona ganadora”	“... los criterios con que se eligieron a los nueve ganadores”

- Respecto al uso de pronombres y determinantes sin género:
 - Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.
 - Sustituir el artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”, evitar el uso de adverbios con marca de género. En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.
 - No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a las mujeres y a los hombres por igual.
- Evitar el uso del signo “@”. El signo “@” no es lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable por lo tanto su uso no es recomendable.
- Evitar el uso de la barra inclinada “/”. Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras. Sin embargo, no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Se recomienda utilizar solamente en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

Diga	No diga
Quien suscribe Quienes vinieron a exposiciones Quienes no cumplan los requisitos Cada postulante deberá portar carpetas	El que suscribe Aquellos que vinieron a exposiciones Los que no cumplan los requisitos Los postulantes deberán portar carpetas
La minoría de artistas no cuentan con beca Se convocó a mucha gente	Pocos artistas no cuentan con beca Muchos fueron convocados
La población infante, infancia Las personas jóvenes La población Las personas participantes Las personas expertas Las personas trabajadoras	Los niños y las niñas Las mujeres y los hombres jóvenes Los hombres y las mujeres Las mujeres y los hombres participantes Las expertas y los expertos Las trabajadoras y trabajadores
La persona a cargo de la Dirección será	El Director será nombrado por...
Todas las personas que asistieron al taller	Todos los asistentes al taller

Uso correcto del lenguaje en relación con personas del colectivo LGBTQ+



La guía de comunicación inclusiva Chilena (nacional, 2020) y de la OEA (OEA, 2020) nos refiere que la diversidad sexual se compone por todas las personas independiente de su orientación sexual o identidad de género. Cuando hablamos de diversidad sexual no solo hablamos de personas LGBTQ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex y Queer), sino que también hablamos de personas heterosexuales y cisgéneros. Para dar visibilidad a las diversas identidades y expresiones de género, orientaciones sexuales, y características sexuales, hay que especificar a qué colectivo se hace referencia, y utilizar siempre la terminología correcta. Es erróneo, por ejemplo, utilizar genéricamente el acrónimo LGBTI si no se está haciendo referencia a todas las identidades contenidas dentro de él.

Es importante diferenciar entre identidad de género, orientación sexual y expresión de género de las personas. La identidad de género se refiere a la forma en que una persona se identifica a sí mismo como perteneciente de un género definido o no-binaria; es decir, por fuera de las categorías sexo-género tradicionales de hombre y mujer. Estas identidades pueden ser múltiples, tales como: hombre, mujer, transgénero, transexual, pangénero, travestis, queer, entre otros. Por su parte, la orientación sexual de una persona refiere a sus preferencias sexo-afectivas al vincularse con otras personas. Estas pueden ser: gay, lesbiana, bisexuales, heterosexuales, pansexuales, entre otros. Finalmente, la expresión de género se relaciona con la forma en que una persona manifiesta su género de identificación a través de su vestimenta o aparien-

cia en general. Una forma que frecuentemente se utiliza para denominar a las personas de la diversidad sexual y de género es “lgbtiq+” o “lgbt”, más no es necesariamente sinónimo de

ambas su identidad de género y orientación sexual al mismo tiempo. (ISP, 2022)

Diga	No diga
Orientación Sexual	Opción Sexual. Elección Sexual. Inclinação Sexual. Preferencia Sexual.
Población LGBTIQ+. Organización LGBTIQ+.	Movimiento Homosexual. Colectivo Homosexual.
Persona travesti, persona trans	Travestidos.
Persona heterosexual, Persona Cisgénero	Persona “normal”, para referirse a alguien con identidad y expresión de género y orientación sexual dominante, en contraposición a una persona LGBTI
Mujer lesbiana u hombre gay	Homosexual
Pareja, matrimonio, o matrimonio igualitario	Pareja lesbiana, pareja gay, matrimonio homosexual, matrimonio trans

La guía de orientaciones para la prevención de la violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile del Instituto de Salud Pública (ISP, 2022) refiere que para evitar incurrir en conductas que puedan ser consideradas violentas por otras personas, se sugiere siempre promover espacios de trabajo seguros, que se centren en el respeto, compañerismo y reconocimiento de la diversidad de personas que lo habitan.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de conductas que pueden ser violentas para las personas de la diversidad sexual y de género, en el contexto laboral. Al mismo tiempo, se presentan alternativas a estas conductas que representan un buen ejemplo para construir culturas organizacionales orientadas hacia el respeto y el buen trato:

Diga	No diga
Preguntar abiertamente a la persona con qué pronombre se identifica y cómo le gustaría ser llamada.	Llamar a alguien por un pronombre que asume su identidad de género (como él o ella).
Preguntarle por su “pareja”	Preguntarle a una persona por su “esposo”, “esposa”, “mujer”, “hombre”, asumiendo una relación heterosexual
Preguntar evitando caer en los estereotipos de género (hombres tienen conocimientos técnicos y racionales más avanzado, versus mujeres que tienen conocimientos sobre actividades domésticas y afectivas)	Hacer referencia a actividades que se consideran propias de “hombres” o de “mujeres
Utilizar un lenguaje inclusivo y genérico para referirse a las personas. Por ejemplo: hablar de “las personas que trabajan en...” en vez de “los trabajadores”.	Hablar constantemente utilizando pronombres binarios como “él” y “ella” en conversaciones triviales de oficina.

Uso correcto del lenguaje en relación con personas de diferentes edades



La variable generacional o etaria, es una de otras tantas expresiones de la diversidad que componen la sociedad, La guía de comunicación inclusiva Chilena (2020, 2020) y de la OEA (OEA, 2020) refieren que se debe tener especial consideración en no infantilizar a las personas mayores (por ejemplo hablar de “viejitos”) o el uso de términos peyorativos y cargados de prejuicios, que no se responden a la realidad de la mayoría de las personas mayores. Es importante ofrecer una imagen de las personas mayores como adultos y adultas competentes, que son capaces de desempeñar un rol significativo para la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, hablar de abuelo para referirse a una persona mayor es un término insuficiente, que no representa a todas las personas mayo-

res, sino sólo a quienes tienen esta relación de parentesco y puede tener además connotaciones paternalistas. El hablar de jubilados o pensionados es un término adecuado pero insuficiente, pues abarca sólo a quienes han alcanzado la edad legal para dejar de trabajar, que no son necesariamente personas mayores.

Tampoco es correcto hablar de “tercera edad” dado que, a partir de la segunda asamblea mundial de envejecimiento y vejez de Madrid en el 2002, esta expresión se ha ido revaluando y lo correcto sería referirse a esta etapa como vejez y a la población como personas mayores.

Diga	No diga
Mayores Personas mayores Personas de edad avanzada Población mayor Anciano	Viejos Abuelo Jubilados Pensionados Tercera edad Abuelito Viejitos

Uso correcto del lenguaje en relación con diferentes credos



La guía de comunicación inclusiva chilena (nacional, 2020) refiere que en Chile, el Estado garantiza la libertad religiosa y de culto de manera constitucional. Según la ley 19.638, ninguna persona podrá ser discriminada por sus creencias religiosas. Esto, quiere decir que todas las personas pueden profesar la creencia religiosa que libremente elijan o bien no

profesar ninguna, practicar en público o en privado, individual o colectivamente actos de oración de culto, además de conmemorar sus festividades y celebrar sus ritos. Para referirse a este grupo en particular se recomienda utilizar los siguientes conceptos con el objetivo de evitar caer en la discriminación arbitraria por el medio del lenguaje.

Diga	No diga
Religión	Iglesia para referirse a diferentes religiones
Judío	Israelí para referirse a las y los profesantes de la religión judía
Musulmán	Arabe o islamita para referirse a los y las profesantes del islam
Persona evangélica	Canuto

Uso correcto del lenguaje en relación con personas con discapacidad



Para el manejo de discriminación en personas con discapacidad visual, auditiva o de movilidad en documentos oficiales es importante establecer que desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) se dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad o Personas en Situación de Discapacidad. Son los principios de dicha Convención:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- La no discriminación;
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- La igualdad de oportunidades;
- La accesibilidad;

- La igualdad entre el hombre y la mujer;
- El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Es por ello que la utilización de estos términos, **Personas con Discapacidad** o **Personas en Situación de Discapacidad**, se consideran como los únicos correctos a nivel mundial. Desde SENADIS, Servicio Nacional de la Discapacidad del Gobierno de Chile, se prefiere dirigir a Personas en Situación de Discapacidad.

Diga	No diga
Personas con Discapacidad o Personas en Situación de Discapacidad	Discapacitado, impedido, anormal, enfermo, enfermito o incapaz .
	Los eufemismos, como “sordito”, “cieguito”, “Manuelito/a, que tiene discapacidad”.
	Los diminutivos ya sea de la situación de discapacidad como de las personas en situación de discapacidad.
	que padece... discapacidad que sufre... discapacidad aquejado de... discapacidad Víctima de... parálisis, autismo, etc. Afectado por... parálisis, autismo, etc.
	Enfermo; la discapacidad no es una enfermedad, es una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras del entorno.
Persona con discapacidad física o movilidad reducida	Lisiado, minusválido, inválido, paralítico, mutilado, cojo, tullido
Persona con discapacidad intelectual	Mongolito, mongólico, retardado, retardado mental.
Lengua de Señas o comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas.	Lenguaje de señas.
Persona con discapacidad psiquiátrica, persona con discapacidad de causa psíquica, persona con esquizofrenia	Insano, demente, loco, trastornado, esquizofrénico.
Discapacidad Congénita, persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento.
Persona con discapacidad visual, persona ciega	“el” Ciego, invidente, cieguito, no vidente.
Persona con baja visión, persona con deficiencia visual	Corto de vista
Persona que usa silla de ruedas, persona que se traslada en silla de ruedas	Relegado a una silla de ruedas, confinado a una silla de ruedas
Persona con discapacidad auditiva, persona sorda	“el” Sordo, sordito, sordomudo

Uso correcto del lenguaje en relación con personas en situación de migración



Cuando hablamos de personas en situación de migración es importante no usar estereotipos que les discriminan o estigmatizan, no aludir a rasgos físicos presentes en alguna cultura (como el color de

piel) y aplicar principio de neutralidad (no juzgar o clasificar a las otras culturas, por ejemplo, peores versus mejores). Algunas de las recomendaciones entregadas en la guía de comunicación inclusiva son:

Diga	No diga
Persona en situación de migración, personas en situación de movilidad, persona migrante. Persona refugiada, persona solicitante de asilo, persona apátrida, población extranjera, Persona en situación migratoria irregular	Ilegales, Indocumentados/as, desplazados/as, refugiados, exiliados/as, sin tierra.
Poblaciones afrodescendientes, personas afrodescendientes, persona negra	Negros/as, negritos/as, morenitos/as, personas de color.
Persona sudamericana	Sudaca.
Población asiática, persona asiática (considerando que puede tener nacionalidad japonesa, coreana, etc).	Chino/a, chinito/a, amarillo/a.
Persona estadounidense	Gringo, yanqui

Uso correcto del lenguaje en relación con pueblos originarios



Es relevante utilizar el sustantivo pueblo antes del nombre propio de cada pueblo. Se aplica mayúscula en el nombre de cada uno los pueblos, por tratarse de un nombre propio y porque así lo escriben los miembros de los pueblos en los documentos con los que trabaja la Subdirección Nacional de Pueblos Originarios (SUBPO). Algunas de las recomendaciones que entrega el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio son:

Se escribirá con mayúsculas cuando se trate del nombre del pueblo y del territorio Rapa Nui. Cuando el texto se refiera a la cultura o cualquier acepción relacionada, rapa nui se es-

cribirá con minúscula, asimismo se recomienda llamar al territorio como Rapa Nui y no como «Isla de Pascua», ya que es considerado como ofensivo por parte del pueblo Rapa Nui.

En el uso correcto del lenguaje en relación con pueblo originarios no se aplica la “s” final en el gentilicio. Sin embargo, para el pueblo yagán, ellos sí utilizan la denominación “yaganes”. Para referirse de forma general a los pueblos, pueden utilizarse indistintamente y como sinónimos los términos pueblos indígenas y pueblos originarios. Se recomienda no usar el término “etnias” ni “poblaciones”.

Se recomienda no utilizar el término “integración”, ya que históricamente los pueblos originarios han visto con reticencia esta forma de relación. Se recomienda usar como sinónimo “incorporación”. No se debe hablar de «nuestros»

pueblos, sino de «los» pueblos, así como tampoco se debe hablar de pueblos originarios «de Chile», sino «en Chile», dado que no se trata de sujetos de pertenencia.

Diga	No diga
Los primeros contactos entre el pueblo Kawésqar y los navegantes extranjeros datan del siglo XVI.	Las comunidades kawésqar o alacalufes viven en el extremo sur de Chile.
El pueblo Mapuche se encuentra asentado principalmente en el centro-sur del país.	Los mapuches se encuentran asentados principalmente en el centro-sur del país.
En el territorio Rapa Nui habitan cerca de 3 mil personas.	En Rapa Nui habitan cerca de 3 mil pascuenses.
Federico Pate Tuki es reconocido por todos los rapa nui.	Federico Pate Tuki es reconocido por todos los rapa nuis.
Organizaciones y comunidades mapuche se reunieron a conmemorar un nuevo wetripantu.	Organizaciones y comunidades mapuches se reunieron a conmemorar un nuevo wetripantu.
Pueblos indígenas, pueblos originarios	Etnia, poblaciones.
Incorporación de los pueblos indígenas	Integración de los pueblos indígenas.
Los pueblos	Nuestros pueblos
Pueblos originarios en Chile	Pueblos originarios de Chile

Uso de presentaciones gráficas y diseño comunicacional con lenguaje inclusivo y sin estereotipos de género

Esta sección del manual está dirigida a ser utilizado en capacitaciones, documentos oficiales, afiches, despleables, señalética, páginas web, presentaciones, producciones digitales y otros materiales de promoción o formación interna y/o externa, se basa principalmente en la guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género.



Composición de la escena

- Equilibrio numérico entre hombres y mujeres (recordar que las mujeres son la mitad de la población).
- Equilibrio en tamaño de imágenes de hombres y mujeres.
- Equilibrio en la disposición y posición de los personajes; considerar que los elementos se relacionen de manera que no responda a los patrones culturales tradicionales (ej, no situar padre al centro y familia alrededor).
- Equilibrio en diversidad de personas (color de piel, estatura, cultura, formas físicas, etc.).
- Componer escenas donde la acción principal la desarrolle una mujer (por ejemplo, una mujer embarazada haciendo una presentación en el lugar de trabajo).



Representación de roles y trabajos

- Personas de ambos géneros realizando diferentes actividades, sin estereotipos de género; mujeres en situaciones de poder, mujeres realizando actividades. Mostrar la diversidad de roles, trabajos y profesiones que mujeres pueden cumplir (ej. Mujer taxista), eliminando las profesiones y trabajos representados como masculinos y femeninos (ej. Mujer doctora, hombre enfermero).

Representación de la diversidad

- Cuidado en la representación de la mujer, cuidando reflejar su diversidad (incluir contexturas robustas, jóvenes con canas, de tercera edad).
- Incluir género no binario, embarazadas, personas con discapacidad y diferentes edades.
- Se debe comunicar sobre personas mayores desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades, incluyendo género (el rol de cuidado), identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, origen, entre otros. Ofrecer una imagen de las personas mayores como adultos y adultas competentes, que son capaces de desempeñar un rol significativo para la sociedad en su conjunto.



Representación del espacio doméstico

- Incluir familias hetero y homo sexuales, incluir familias sin hijos, familias monoparentales, familias con mascotas y familias con abuelos.
- Al incluir niños, tener cuidado con la asignación de actividades, juguetes y colores exclusivos de género, mostrarlos en igualdad de condiciones evitando estereotipos físicos, representando su diversidad y distintas actividades. Ilustrar la corresponsabilidad en el trabajo no remunerado del hogar y la crianza; hombres cuidando niños, fomentar la ilustración de la mujer en otros espacios que no sean solamente el rol madre-mujer. Presentar la corresponsabilidad como algo natural que se manifiesta en los hogares chilenos.

Vínculos

- Guía de lenguaje inclusivo de género (pdf): <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>
- Guía de lenguaje inclusivo lenguaje inclusivo – personas en situación de discapacidad (pdf): <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>
- Guía de recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas (pdf): <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-nombrar-y-escribir-sobre-pueblos-indigenas/>
- Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género (PDF) <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/Hacia%20una%20metodologia%20de%20marco%20logico%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf>
- Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile (PDF) http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stgnd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf
- Guía Ilustrada para una Comunicación Sin Estereotipos de Género (PDF): <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/3628/SERNAM%202016-Guia%20ilustrada%20para%20una%20comunicacion%20sin%20estereotipos%20de%20genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uso correcto del lenguaje y cómo hablar de diversidad (PDF): <https://www.plebiscitonacional2020.cl/wp-content/uploads/2020/10/Gui%CC%81a-Final-Comunicaciones-Inclusivas-Red-para-la-Reforma-20.609-.pdf>
- Guía de comunicación inclusiva para la secretaría de la OEA (PDF): <http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>
- Fundación Iguales, pride connection: <https://www.prideconnection.cl/>
- Laboratorio de Innovación Social en Vejez y Envejecimiento, Senior lab: <https://seniorlab.uc.cl/>
- Orientaciones para la prevención de la violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2022/03/NT-Prevencion-violencia-en-el-trabajo-hacia-personas-LGBTQ-2022.pdf>



Bibliografía

- Chile, G. d. (2020). Uso de lenguaje inclusivo persona en situación de discapacidad. Santiago: Subdirección de participación, género e inclusión.
- Consejo nacional de la cultura y las artes, G. d. (2016). Guía de lenguaje inclusivo de género. Santiago: Consejo nacional de la cultura y las artes.
- Gobierno de Chile, M. d. (2020). Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y sus lenguas. Santiago: Subdirección nacional de pueblos originarios.
- ISP. (2022). Orientaciones para la prevención de la violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile.
- nacional, P. (2020). Guía de Comunicación Inclusiva. Santiago: ATB.
- OEA. (2020). Guía de comunicación inclusiva para la secretaría de la OEA. Secretaría general de la OEA.
- ONU mujeres, I. (2014). Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México: Instituto nacional de las mujeres INMUJERES.
- Poder judicial, S. t. (2021). Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el poder judicial. Santiago: Secretaría técnica igualdad de género y no discriminación de la corte suprema.
- Secretaría de comunicaciones SECOM, S. (2016). Guía ilustrada para la comunicación sin estereotipos de género. Santiago: Ministerio secretario general de gobierno.



Manual para el manejo de lenguaje y representaciones de igualdad de género, diversidad e inclusión

Asociación Chilena de Seguridad

