



# MANUAL DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LAS COMUNICACIONES



# ÍNDICE

## 1.INTRODUCCIÓN

## 2.CONCEPTOS CLAVES

2.1. Dimensiones de la diversidad

2.2. Sesgos inconscientes, estereotipos y prejuicios

2.3. Estereotipos más recurrentes

2.4. Consecuencias de la discriminación

## 3.GLOSARIO

## 4. GUÍA RÁPIDA SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO



# INTRODUCCIÓN | 1

En Chevrolet, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) ha tenido un largo recorrido a nivel mundial. Año a año avanzamos en mayores niveles de fortalecimiento organizacional, teniendo como hilo conductor el enfoque de DEI de nuestra casa matriz, General Motors. Una de las principales acciones fue la introducción de un nuevo comportamiento esperado de todas las personas que componen nuestros equipos: Ser Inclusivos.

Este comportamiento consiste en crear cada día momentos en los que se valoren las opiniones e ideas de fondo que puedan ser diferentes entre las personas. También significa crear oportunidades en las que todos y todas puedan hablar y ser escuchados(as), tener un diálogo, alimentar la curiosidad y valorar las diferencias.

Como marca representativa de General Motors, queremos animar a todo nuestro equipo a vivir nuestros valores día a día y tener este comportamiento en todos los momentos que compartimos tanto interna como externamente.

Esta guía surge de la necesidad de avanzar en el aprendizaje sobre temas de DEI para para la comunicación. Es así, que hemos diseñado meticulosamente estos materiales para ayudar a los líderes a entender y discutir mejor estos complejos asuntos con sus equipos, desde comprender el significado de cada palabra, hasta la toma de acciones concretas.

Reconocemos que aún tenemos mucho trabajo por delante para garantizar que nuestros equipos, nuestras comunicaciones y modos de trabajo, sean cada día más diversos, que refleje la equidad en la que creemos y permita crear una cultura de inclusión que sea realmente medible y experimentada por cada persona que se vincula con Chevrolet.

En este documento encontrarán los primeros pasos para comenzar a integrar la Diversidad, Equidad e Inclusión, hasta nuestros actos de manera responsable y con una visión de responsabilidad compartida, desde nuestro vocabulario hasta nuestros actos.

“Los últimos meses han sido difíciles y nuestro mundo ha cambiado. A medida que nos movemos por el mundo de una manera nueva, estamos más decididos que nunca a crear soluciones que conduzcan a un futuro mejor para todos. Seguimos enfocados en cumplir con nuestra visión de un mundo sin accidentes, sin emisiones y sin congestión, mientras se convierte en LA EMPRESA MÁS INCLUSIVA DEL MUNDO”.

**MARY BARRA**

**Chairman and CEO of General Motors**





# CONCEPTOS CLAVES

- 2.1. Dimensiones de la diversidad
- 2.2. Sesgos inconscientes, estereotipos y prejuicios
- 2.3. Estereotipos más recurrentes
- 2.4. Consecuencias de la discriminación

# CONCEPTOS CLAVES | 2.1

## DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD

Cada día con más fuerza la sociedad en general exige una mayor responsabilidad por parte de las empresas. En este contexto surge la visión de la gestión de la responsabilidad social corporativa, comprendiéndose su papel en relación con el entorno en el que desarrolla su actividad. Lo que introdujo el enfoque de la gestión empresarial basada en la creación de valor para todos los grupos de interés con los que se relaciona.

Esta nueva narrativa ha abierto nuevas perspectivas, donde se comprende que la satisfacción simultánea de los intereses de todos los grupos genera modelos de negocio sostenibles.

El mundo cambia de manera cada vez más acelerada, por lo que es necesario abrir una conversación permanente que permita ir en búsqueda de nuevas formas de relacionamiento saludables para diseñar modelos que realmente sirvan a las necesidades de todos los grupos de interés vinculados a la empresa.

Actualmente, existen tres conceptos claves que deben integrarse a toda actividad interna y externa de la empresa:

### **DIVERSIDAD:**

Es la "mezcla" de rasgos y características que abarca toda la gama de diferencias y similitudes humanas, incluidas las físicas, cognitivas, relacionales, ocupacionales, sociales y de valores.

### **INCLUSIÓN:**

Es el resultado de un entorno en el que todas las personas sean tratadas de forma justa y respetuosa, tengan el mismo acceso a las oportunidades y recursos, donde sienten que pueden contribuir plenamente al éxito de la organización.

### **EQUIDAD:**

Consiste en reconocer que no todos y todas tienen el mismo acceso a las oportunidades. Intenta restablecer el equilibrio tratando a las personas de manera diferente según sus necesidades, desarrollando prácticas que permitan su incorporación y accesibilidad en todos los ámbitos de la vida humana.

*La diversidad se refiere a los rasgos y características que hacen únicas a las personas, mientras que la inclusión se refiere a los comportamientos y normas sociales que garantizan que las personas se sientan bienvenidas.*



# CONCEPTOS CLAVES | 2.1

## DIMENSIONES DE LA DIVERSIDAD

Estos tres conceptos no son efectivos si los abordamos por separado. Podemos contar con una amplia diversidad en la composición de nuestro talento, de nuestros clientes y de nuestros aliados, pero sin la creación de una cultura inclusiva con cada uno de estos grupos no podremos beneficiarnos de su valor. La inclusión es lo que permitirá que las personas (empleados(as), clientes y aliados) se sientan bienvenidos(as), garantiza un relacionamiento auténtico a través de la expresión de su propia individualidad, demuestra nuestro aprecio por sus aportes, y trabajar en colaboración.

### Importancia de la DEI

La diversidad, la equidad y la inclusión liberan el poder de todo nuestro talento, permitiéndonos trabajar juntos para resolver estos complejos problemas. La investigación demuestra una y otra vez que los equipos diversos e inclusivos son más innovadores, toman mejores decisiones y superan a sus pares.

### Dimensiones de diversidad

La diversidad se expresa en rasgos visibles y otros no visibles en personas o grupos como pueden ser:

Rasgos visibles	Rasgos no visibles
Color de piel Rasgos físicos Comportamientos Habilidades físicas Edad Tamaño/tipo de cuerpo	Situación socioeconómica Orientación sexual Origen étnico Nivel en la organización Personalidad Cultura Valores Estilos de pensamiento Estilos de comunicación

Para una mejor comprensión de las distintas expresiones de la diversidad, la dividiremos en tres grandes grupos:



# CONCEPTOS CLAVES | 2.2

## SESGOS INCONSCIENTES, ESTEREOTIPOS Y PREJUCIOS

Según nos explica, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión (REDI), los sesgos inconscientes son fenómenos cognitivos individuales que se producen en el cerebro humano como respuesta a la necesidad de procesar cantidades enormes de información. Son atajos que el cerebro utiliza como mecanismos para ahorrar tiempo y esfuerzo, así poder realizar evaluaciones racionales de toda la información disponible.

A pesar de su utilidad, sin la que los seres humanos no hubiésemos podido evolucionar a lo que somos ahora, los sesgos inconscientes pueden llevarnos a apreciaciones erróneas y discriminatorias.

Por otro lado, los estereotipos, a diferencia de los sesgos que son inconscientes e individuales, son generalizaciones conscientes y compartidas. Los estereotipos pueden ser neutros (los chilenos tienen una estatura promedio) o positivos (los chilenos son amables). Como nos comenta REDI, el problema no es que sean negativos, es que son falsos, por ser generalizaciones.

A su vez, define el prejuicio como un juicio u opinión que se forma sin el conocimiento necesario o contacto real respecto a quien o a lo que se forma. El prejuicio es generalmente negativo, no necesita evidencias y es la antesala de la discriminación. Un ejemplo puede ser no considerar a un hombre gay como representación de liderazgo, porque “no mostraría suficiente carácter”.

Como nos explican, sesgos, estereotipos y prejuicios, aunque sean mecanismos diferentes, se mezclan y funcionan conjuntamente en el día a día, provocando distinción, exclusión, restricción o preferencia.

El desafío está en identificarlos y trabajar para eliminar aquellos que nos conduzcan a decisiones o representaciones de personas/grupos equivocadas. Les invitamos a incluir herramientas y acciones destinadas a mitigar los sesgos inconscientes y evitar estereotipos y prejuicios para una adecuada comunicación; lo contrario presupone una pérdida en nuestra capacidad de innovación y compromiso.

***Reconocer las etiquetas discriminatorias, que hemos construido de manera inconsciente durante nuestra vida, permitirá que la diversidad e inclusión prosperen, aportando a la construcción de sociedades sostenibles y desde los negocios, mejorar los resultados.***



## CONCEPTOS CLAVES | 2.3

### ESTEREOTIPOS MÁS RECURRENTES

Entre los estereotipos más comunes se encuentran los asociados a los atributos de belleza que las personas deben cumplir según la sociedad en algún momento específico, por lo que son una construcción social que expresa lo que se considera bello o no. Estos envían un mensaje poderoso a las personas indicándoles qué y cómo se esperan que sean.

Los estereotipos de belleza están asociados a los estereotipos de género. Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, son una opinión o prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones y roles sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Como, por ejemplo, las mujeres son cuidadoras y los hombres proveedores.

***Los principales agentes socializadores de los estereotipos y prejuicios son: la familia, las instituciones educativas, las amistades o con quienes nos relacionamos y los medios de comunicación.***



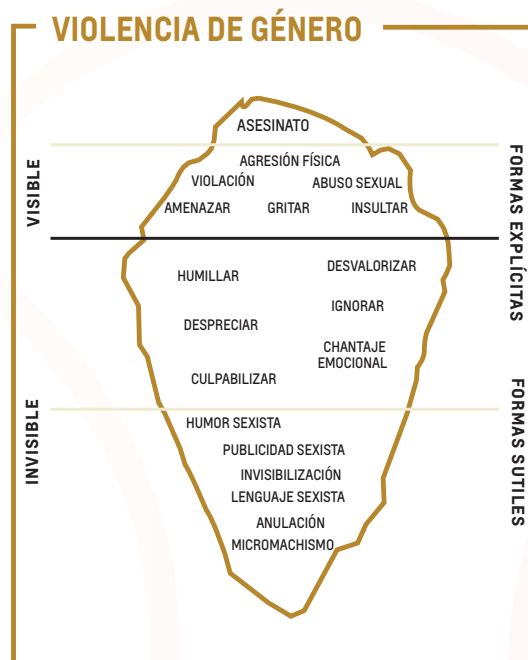


# CONCEPTOS CLAVES | 2.4

## CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN

La persecución de estándares de belleza o el cumplimiento irrestricto de estereotipos de género contienen un peligro inminente, que es la creación de un ambiente donde la violencia puede ser ejercida por aquellas personas o grupos que se consideren garantes o defensores del estatus quo que esta visión entrega sobre la sociedad y las personas.

La discriminación puede tener distintas manifestaciones y una de ellas es la violencia de género. La violencia de género puede tener expresiones visibles y otras no visibles.



Fuentes: Amnistía Internacional

La **violencia simbólica** se caracteriza por ser una violencia invisible, soterrada, subyacente, implícita o subterránea, la cual esconde la base de las relaciones de fuerza o de poder que se da entre las relaciones de personas, instituciones u otras formas de organización social. Esta se perpetúa a través de una relación social asimétrica donde el "dominador" ejerce violencia indirecta y no directa en contra de los "dominados", los cuales no son conscientes de estas, por lo cual son "cómplices de la dominación a la que están sometidos" (Bourdieu, P. 1994).





# GLOSARIO

# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA | 6.1



**ADULTO MAYOR:** Toda persona ya sea hombre o mujer que ha cumplido 60 años de edad en adelante, enfrentándose en lo laboral a una percepción negativa de su adaptabilidad y productividad en comparación a las habilidades de personas más jóvenes. No se considera apropiado el término “tercera edad”, tampoco “abuelo(a), abuelito(a)”, tampoco “anciano(a)”. El primero corresponde a una categoría que no existe, (no existe la primera, segunda edad). Las segundas y terceras categorizaciones corresponden a un rol.

**ANDROGINIA:** La combinación de características femeninas y masculinas en una forma ambigua.

**AROMÁNTICO:** Término más reciente relacionado con asexual. Sin embargo, es un adjetivo que se usa para describir a las personas que no experimentan atracción romántica.

**AGÉNERO:** Describe a una persona que no se identifica como hombre o mujer, o que se considera carente de una identidad de género.

**BISEXUAL:** Adjetivo que se usa para describir a las personas que tienen la capacidad de formar atracciones físicas, románticas y / o emocionales duraderas hacia personas del mismo género o hacia personas de otro género.

**CISGÉNERO:** Término para describir a una persona cuya identidad de género coincide con la sexualidad biológica que se le asignó al nacer.



# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA | 6.1



**DRAG QUEEN / DRAG KING:** Término para alguien que presenta un personaje con ropa, nombre y / o pronombres que difieren de su género cotidiano por placer, entretenimiento y / o expresión personal. Si bien las drags queens son típicamente hombres homosexuales y los drag kings son típicamente lesbianas, estamos viendo una tendencia de personas trans que crean personajes para programas de drag. Lo que hay que recordar es que el personaje drag está separado de la identidad del intérprete.

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afeminados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

**GAY:** Adjetivo que se usa para describir a las personas cuya atracción física, romántica y / o emocional duradera es hacia una persona de la misma identidad de género. Si bien esta palabra se usa principalmente para hombres, se ha usado para abarcar a toda la comunidad. Recomendamos que se utilice LGBTQ+.

**GRUPOS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN Y/O DISCRIMINACIÓN:** Conjunto de personas que presentan brechas de acceso al mercado laboral u otros, las cuales se ven representadas en dificultades de acceso por barreras de tipo físicas, comunicacionales, arquitectónicas y tecnológicas, así como también por barreras de tipo actitudinal (estereotipos, mitos y prejuicios).

**HOMOSEXUALES:** Es un término que generalmente se usa de manera despectiva contra las personas homosexuales y lesbianas. Se recomienda usar "hombres gay y lesbianas".

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Sentido interno y profundo de una persona sobre su género. La mayoría de las personas tienen una identidad de género de hombre o mujer, pero algunas tienen una identidad de género que no encaja perfectamente en una de esas dos opciones. A diferencia de la expresión de género, la identidad de género no es visible para los demás.



**LESBIANA:** Adjetivo que se usa para describir a las mujeres cuya atracción física, romántica y / o emocional perdurable es hacia otra mujer. Tenga en cuenta que, cuando les pregunte cómo se identifican, algunas mujeres podrían decirle que prefieren identificarse como homosexuales en lugar de lesbianas.

**LGTBQ+:** Acrónimo utilizado para describir esta comunidad vibrante y diversa: La L es para lesbiana, G es para gay, T es para transgénero, B para bisexual, Q es principalmente para queer, aunque algunas organizaciones juveniles usan la Q para interrogar, y el signo + es para incluir más a otras personas cuya etiqueta no está representada.

**NEUTRAL EN CUANTO AL GÉNERO:** Este término se utiliza para describir las instalaciones que cualquier persona puede utilizar independientemente de su género (por ejemplo, baños neutrales en cuanto al género). Algunas personas usan este término como su identidad de género para transmitir que no se suscriben a ningún género construido socialmente.

**NO BINARIO Y / O GENDERQUEER:** Término utilizado por algunas personas que experimentan que su identidad de género y / o expresión de género quedan fuera de las categorías de hombre y mujer. Su identidad puede estar en algún lugar entre el hombre y la mujer o la definen como completamente diferente de estos términos. Utilizado por algunas personas cuya expresión de género es diferente de las expectativas convencionales de masculinidad y feminidad.

Tenga en cuenta que muchas personas tienen expresiones de género que no son del todo convencionales. Sólo debe usarse si alguien se identifica a sí mismo como no conforme con su género.

**ORIENTACIÓN ROMÁNTICA:** Se refiere a la sexualidad de la persona con la que es más probable que una persona desarrolle una relación romántica. Una orientación romántica típicamente influirá, y será influenciada por, la orientación sexual de una persona, aunque no siempre es así.



# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA | 6.1



**ORIENTACIÓN SEXUAL:** La atracción física, romántica y / o emocional duradera de un individuo hacia miembros de la misma u otra identidad de género.

**PANSEXUAL:** Adjetivo similar a bisexual pero para personas que pueden entablar relaciones con otras personas sin importar su identidad de género, incluido el género queer y no binario.

**PREFERENCIA SEXUAL:** Se refiere a la elección de las personas por quienes se sientan atraídas o con las que se involucran románticamente. Se prefiere el término orientación sexual.

**QUEER:** Adjetivo usado por algunas personas, particularmente los más jóvenes, cuya orientación sexual no es exclusivamente heterosexual. Por lo general, para aquellos que se identifican como queer, los términos lesbiana, gay y bisexual se perciben como demasiado limitantes y / o cargados de connotaciones culturales que sienten que no se aplican a ellos.

**RAZA:** Cada uno de los cuatro grandes grupos étnicos en que se suele dividir la especie humana teniendo en cuenta ciertas características físicas distintivas, como el color de la piel o el cabello, que se transmiten por herencia de generación en generación. Las cuatro razas documentadas son: blanca (caucásica), negra (negroide), amarilla (mongoloide) y cobriza.

**RELACIÓN INTERPERSONAL:** Se refiere a la interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las normas e instituciones de la interacción social.

**SEXO:** La clasificación de una persona como hombre o mujer generalmente asignada al nacer en función de la apariencia de su anatomía externa. Sin embargo, es una combinación de cromosomas, hormonas, órganos reproductores internos y externos y características sexuales secundarias.



# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN DEMOGRÁFICA | 6.1



**TRANSEXUAL:** Término más antiguo que se originó en la comunidad médica, pero todavía lo utilizan algunas personas que han cambiado permanentemente sus cuerpos a través de intervenciones médicas. Este NO es un término general y muchas personas transgénero no se identifican como transexuales y prefieren transgénero.

**TRANSGÉNERO:** Término general para las personas cuya identidad de género y / o expresión de género difiere de lo que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. Las personas transgénero pueden describirse a sí mismas utilizando una variedad de términos. Está bien preguntarles con quién se identifican. Es importante señalar que una identidad transgénero no depende de la apariencia física o si se realizó un procedimiento médico.

**TRANSICIÓN DE GÉNERO:** Proceso donde la persona desea alinear más estrechamente su identidad de género con su expresión de género. Esto puede incluir cambiarse de ropa, usar nombres y pronombres para ser reconocidos socialmente como de otro género y / o someterse a transiciones físicas a través de la intervención médica.

**TRAVESTI:** Si bien cualquier persona puede usar ropa asociada con un sexo diferente, el término se usa generalmente para referirse a hombres que ocasionalmente usan ropa, maquillaje y accesorios asociados culturalmente con mujeres. Los hombres suelen ser heterosexuales y no desean cambiar permanentemente su identidad de género. Es una forma de expresión de género y no se hace con fines de entretenimiento.



# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN EXPERIENCIAL | 6.2



**ACTITUDES:** Manera de estar alguien dispuesto a comportarse u obrar.

**AFRODESCENDIENTES:** Todos los pueblos y las personas descendientes de la diáspora africana en el mundo. En América Latina y el Caribe incluye a las distintas culturas “negras” o “afroamericanas” que emergieron de los descendientes de africanos, las que sobrevivieron a la trata o al comercio esclavista que se dio en el Atlántico desde el siglo XVI hasta el XIX.

**AUTOIDENTIFICACIÓN:** El criterio de la autoidentificación es primordial para la clasificación de los pueblos indígenas y afrodescendientes, ya que es coherente con el enfoque de los Derechos Humanos. Alude al ejercicio efectivo del derecho a identificarse como perteneciente a un pueblo, al desarrollo de la conciencia individual de esta pertenencia y a la aceptación de esta pertenencia por parte del resto de la sociedad.

**CREENCIAS:** Conjunto de principios ideológicos de una persona, un grupo social o un partido político.

**CULTURA:** Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social.

**ETNIA:** Se refiere a un grupo humano que comparte una cultura, una historia y costumbres, y cuyos miembros están unidos por una conciencia de identidad. De esta definición se desprende que una etnia implica un grupo étnico.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todas y todos.





# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN EXPERIENCIAL | 6.2



**MIGRANTES:** Grupo que ha abandonado su país de origen. Se puede hablar de una nacionalidad jurídica o administrativa (chileno, ecuatoriano, argentino, por ejemplo), o de una nacionalidad social, que alude a la pertenencia a un grupo con una fuerte construcción histórico identificatoria (vasco, gallego, etc).

**MORAL:** Perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.

**PUEBLOS ORIGINARIOS O INDÍGENAS:** Son los pueblos con cultura y costumbres propias, que habitaron el territorio chileno previo a la conquista española y continúan haciéndolo en la actualidad. Parte de la población tiene como herencia, la composición genética derivada de estos pueblos, tener un apellido indígena o reconocerse como tal tratando de mantener viva su cultura, costumbres, lenguaje e historia. Los diversos pueblos han sido definidos arqueológicamente según su pertenencia a un espacio geográfico del territorio, lenguaje y costumbres, estos son los: Aymaras, Rapa Nui, Quechuas, Mapuches, Atacameños, Colla, Kawéscar, Yaganes y Diaguitas.

**RELIGIÓN O CREENCIA:** Grupo de personas que comparten un sistema cultural de comportamientos, prácticas, ritos, cosmovisión y ética, profundamente relacionados con cuestiones existenciales. Una creencia puede ser de carácter religioso, filosófico e incluso la ausencia de un credo. Generalmente una creencia debe afectar las decisiones que se toman o la forma en que se vive para ser incluida en esta categoría.

**SOCIOECONÓMICO:** Aquello vinculado a elementos sociales y económicos. Lo social, en tanto, está relacionado con la sociedad (una comunidad de individuos que viven en un mismo territorio compartiendo normas), mientras que lo económico depende de la economía (la administración de bienes escasos para la satisfacción de las necesidades materiales del ser humano).





**ACCESIBILIDAD UNIVERSAL:** 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 (Ley No 20.422).

**ACOSO LABORAL:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los(as) afectados(as) su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Acoso Laboral - Centro de Consultas. Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile, 2018)

**ACTIVIDADES E INTERESES:** Especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

**CORRESPONSABILIDAD:** La corresponsabilidad es el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. Se trata de un equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, es decir, en la vida personal, en el hogar, en el trabajo y en la esfera pública. La corresponsabilidad en los hogares significa repartir las tareas domésticas y de cuidado entre las y los adultos presentes, prestando especial atención a que haya un balance de las tareas entre mujeres y hombres, a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en las mujeres.

**DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA:** Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Ley 20.609, 2012).

**EMPATÍA:** Es la capacidad a través de la cual alcanzamos una conciencia acerca de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.



# GLOSARIO|6

## DIMENSIÓN COGNITIVA | 6.3



**ESTILO DE TRABAJO:** Hace referencia a la forma de pensar, trabajar y responder ante distintas situaciones. Algunas personas son más analíticas y se toman más tiempo para la resolución de conflictos, algunos pueden tomar decisiones con más celeridad tomando más riesgos.

**HABILIDADES SOCIALES:** Capacidad para inducir respuestas deseables en los demás.

**HÁBITOS:** Prácticas de conducta, acciones que desarrollamos de una manera casi inconsciente (si no en su totalidad).

**INTELIGENCIA EMOCIONAL:** La capacidad para saber gestionar nuestras emociones y las ajenas, utilizando como fuente fundamental la empatía.

**LEYES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN:** Leyes federales, estatales y locales que prohíben que el gobierno y / o las organizaciones privadas discriminen a alguien en función de ciertas características personales, como raza, religión, edad, sexo, discapacidad, orientación sexual o identidad o expresión de género. Las leyes tienden a centrarse en el empleo, la vivienda y las instalaciones públicas (es decir, tiendas, restaurantes, instituciones educativas, etc.).

**TALENTO:** Característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización.





# GUÍA RÁPIDA DE LENGUAJE INCLUSIVO

# GUÍA RÁPIDA | 7

## DE LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje inclusivo intenta reconocer la diversidad humana, visibilizando tanto a mujeres como a hombres, u otros grupos subrepresentados. Es un lenguaje, además, respetuoso, que reconoce y valora las aportaciones de todas las personas en el trabajo por un medioambiente sostenible y demás espacios vitales.

Es una forma de expresarnos que intenta romper, desde la comunicación, el sexismo que todavía prevalece en nuestra sociedad y que busca darles la vuelta a situaciones de desigualdad en función de la identidad sexual u otras dimensiones de la identidad que son sometidas a exclusión.

*Es importante recordar que no sólo cómo se utiliza el mensaje es fundamental, sino también en qué formatos y plataformas los utilizamos. Recomendamos revisar las nociones de diseño inclusivo.*

Para incorporar un lenguaje que permita a las personas sentirse incluidas hay ciertos términos que debemos evitar en nuestras comunicaciones, como las siguientes:

ETIQUETAS QUE NO DEBEN USARSE	LENGUAJE ENFOCADO EN LA PERSONA
Discapacitado, minusválido	Persona con una discapacidad, personas con discapacidad
Persona normal, sana	Persona sin discapacidad
Paciente mental	Persona con discapacidad psicosocial
Persona con retraso mental	Persona con discapacidad intelectual, persona con dificultades de aprendizaje, persona con discapacidad cognitiva



# GUÍA RÁPIDA | 7

## DE LENGUAJE INCLUSIVO

ETIQUETAS QUE NO DEBEN USARSE	LENGUAJE ENFOCADO EN LA PERSONA
Discapacitado visual	Persona con deficiencia visual, persona con visión parcial
Sordomudo	Sordo, persona sorda
Discapacitado auditivo	Persona con discapacidad auditiva, persona con problemas de audición
Afligido por / víctima de esclerosis múltiple	Persona que tiene esclerosis múltiple
Autista	Persona con autismo
Persona lenta en aprender	Persona con dificultad de aprendizaje
Down	Persona con síndrome de Down
Enano	Persona de talla baja



# GUÍA RÁPIDA | 7

## DE LENGUAJE INCLUSIVO

ETIQUETAS QUE NO DEBEN USARSE	LENGUAJE ENFOCADO EN LA PERSONA
Confinado a una silla de ruedas	Persona que usa silla de ruedas, usuario de silla de ruedas
Espástico	Persona con parálisis cerebral
Minusválido, impedido, incapacitado, discapacitado, persona minusválida o «especial»	Persona con discapacidad
Confinado a una silla de ruedas, postrado en una silla de ruedas	Usuario de silla de ruedas, persona que utiliza una silla de ruedas
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita



# GUÍA RÁPIDA | 7

## DE LENGUAJE INCLUSIVO

### EL USO DEL MASCULINO COMO GENÉRICO: CÓMO EVITARLO

Se debe tomar en la comunicación la manera cómo nos expresamos de acuerdo al género de las personas. No es correcto utilizar el masculino genérico, porque su uso para hablar de un grupo de personas contribuye a invisibilizar colectivos de personas ya de por sí históricamente discriminadas.

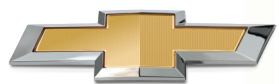
La Organización de Estados Americanos (OEA) nos recomienda que: “Cada persona debe ser nombrada. Esto implica cuestionar las lógicas androcéntricas que sustentan e imponen el uso del así llamado ‘masculino genérico’, que se ha llegado a presuponer “inclusivo”, en términos que “representaría” no sólo lo femenino, sino todas aquellas identidades trascienden el binario al nombrar conjuntos integrados por personas de diversos géneros”.

A continuación, recomendaciones que nos facilita la OEA para neutralizar nuestro lenguaje:

	<b>NO INCLUSIVO</b>	<b>INCLUSIVO</b>
Usar la palabra personas	Todos los asistentes al taller	Todas las personas que asistieron al taller
Evitar gentilicios	Los chilenos	La ciudadanía chilena, el pueblo chileno
Usar sustantivos abstractos	Los voluntarios	El voluntariado
Tener en cuenta la concordancia de género	Los directores	El director, la directora
Duplicar en documentos oficiales para incluir	Los empleados	Los empleados y las empleadas
Preguntar siempre a las personas los nombres y pronombres con los que se identifican	Asumir los pronombres de una persona desde la lectura de su nombre de pila	Utilizar el nombre y pronombre preferido por la persona
Cambiar el tiempo de la frase	reemplazar “estás ocupado”	por “te has ocupado”
Convertir el adverbio en sustantivo	reemplazar “estar calificado”	por “tener las calificaciones”
Cambiar el adjetivo por un adverbio. En castellano, los adjetivos están marcados por el género.	hacerse “maestro” hacerse “doctor”	por “adquirir la maestría” por “adquirir el doctorado”







**CHEVROLET**