



PRODE *mu* U

Guía de Lenguaje Inclusivo No Sexista

Norma NCh 3262



Directora ejecutiva nacional de PRODEMU:

Marcela Sandoval O.

Dirección: Agustinas 1389, Santiago de Chile

www.prodemu.cl

contacto@prodemu.cl

+56.229640400

Dirección de Personas

Soledad Candia R.

Equipo de Norma NCH:3262:

Comité de Género.

Claudia Miranda, Tamara López, Danixa Navarro, Ximena Juris,

Luis Parra, Verónica Cuevas, Claudia Pacheco y Macarena Orroño.

Equipo Diseño:

Natalie Ortiz, Eduardo Román y Pedro Ayala

Contacto: implementacion_norma_nch3262_2021@prodemu.cl

Agosto 2023



PRODEMU

El presente documento tiene por objetivo entregar orientaciones conceptuales para que las personas puedan comprender la diversidad sexo-genérica existente en las distintas expresiones de género, identidades y orientaciones sexuales. También podrán encontrar en el documento una guía práctica instructiva e introductoria al lenguaje inclusivo para dirigir el actuar hacia una cultura más inclusiva.

Agosto de 2023



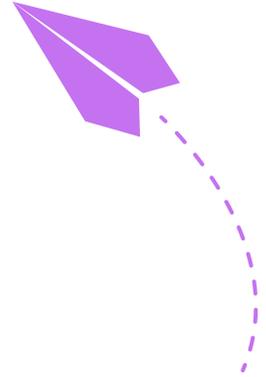
La Guía de lenguaje Inclusivo No sexista se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Usted es libre para: compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada. Usted no puede hacer uso del material con interés comercial. Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado. El texto íntegro de la licencia puede ser obtenido en <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Para citar este texto: PRODEMU (2023). La Guía de lenguaje Inclusivo No sexista. Dirección de Estudios de PRODEMU. Santiago.

estudios@prodemu.cl





PRODE *m* U

Guía de Lenguaje Inclusivo No Sexista

Norma NCh 3262



Índice:

Parte I:

a. Conceptos Relacionados con el enfoque de Género	7
b. Conceptos Relacionados con la Inclusión	20
c. Conceptos Relacionados con la Sexualidad	24
d. Términos relacionados con la Discriminación	28
e. Términos relacionados con la Violencia	17
f. Conceptos relacionados con la Conciliación y la Corresponsabilidad	22
g. Conceptos relacionados con el Sistema de Gestión	22

Parte II:

- Guía de lenguaje inclusivo	41
- Comunicación no sexista	48
- Referencias Bibliográficas	53

A. Conceptos del Enfoque de Género:

SEXO

Se asigna legalmente al nacer en base a las percepciones sociales sobre las características biológicas (anatómicas externas: Pene o Vagina) que diferencian a los seres vivos entre machos y hembras. En algunos países consideran una tercera opción para personas intersex

GÉNERO

Se refiere a la construcción social, cultural e histórica (donde cada cultura dominante, determina roles determinados tanto a hombres como a mujeres, para ejercer en el espacio público y privado) estos roles se adscriben sobre el sexo biológico. Esta sistema simbólico no es un hecho natural, sino una construcción que ha variado a lo largo de la historia y las diferentes culturas. Por tanto, las sociedades norman la relaciones entre los sexos creando una jerarquía y relaciones de poder y desigualdad entre lo masculino y lo femenino.

ENFOQUE DE GÉNERO

Se refiere a la utilización del concepto de género como una variable de análisis y marco metodológico, que permite identificar, cuestionar y tensionar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres en una sociedad.

PERPECTIVA DE GÉNERO

Se refiere a la utilización de enfoque de género como una perspectiva de análisis para lograr la transversalización de éste concepto en los distintos tipos de análisis sociales, políticos, públicos e intervenciones sociales.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA O ENFOQUE DE GÉNERO

Incluir transversalmente en el Estado la perspectiva de género, para ser considerada en la puesta en marcha, gestión, control y evaluación de las políticas, procesos e intervenciones públicas.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN

Política relativa a transversalizar y promover el enfoque de género y la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la utilización de enfoque de género como una perspectiva de análisis para lograr la transversalización de éste concepto en los distintos tipos de análisis sociales, políticos, públicos e intervenciones sociales.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la forma en la que cada persona expresa su género. Puede comprender el estilo personal, vestimenta, peinado, maquillaje, joyería, inflexión vocal y lenguaje corporal. Puede ser congruente o no con la identidad de género de una persona.



ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Los estereotipos de género son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres, hombres y disidencias sexogenéricas. Son representaciones simbólicas de lo que las mujeres y hombres deberían ser y sentir.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público -donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas; las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

A las mujeres se les asocia a ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte, al estereotipo de masculinidad se asocian al rol de proveedor y el ser fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, entre otras.

ESTEREOTIPOS SEXUALES

Reflejan las creencias populares sobre actividades, roles, rasgos o atributos, aceptadas y poco cuestionadas de cómo hombres y mujeres debieran expresar su sexualidad. Combatir estos imaginarios es un factor importante para lograr la igualdad de género.

PERSONA CISGÉNERO

Identidad de género de personas que se identifican con el género asignado al nacer.

MUJER CIS

Persona que se identifica con el sexo femenino asignado al nacer.

HOMBRE CIS

Persona que se identifica con el sexo masculino asignado al nacer.

FEMINIDAD TRANS

Construcción de un tipo de feminidad asociada a las personas trans que no se corresponde con su sexo asignado al nacer y pueden iniciar un tránsito identitario de género (no necesariamente realizando una operación de reasignación de sexo).

MASCULINIDAD TRANS

Construcción de un tipo de masculinidad asociada a las personas trans que no se corresponde con su sexo asignado al nacer y pueden iniciar un tránsito identitario de género (no necesariamente realizando una operación de reasignación de sexo).

ENFOQUE INTERSECCIONAL

La interseccionalidad es una forma de entender y analizar la complejidad del mundo, de las personas y de las experiencias humanas. Los sucesos y las circunstancias de la vida social y política y la persona raramente se pueden entender como determinadas por un solo factor. En general están configuradas por muchos factores y de formas diversas que se influyen mutuamente. En lo que se refiere a la desigualdad social, la vida de las personas y la organización del poder en una determinada sociedad se entienden mejor como algo determinado, NO por un único eje de la división social, sea este la raza, el género o la clase, sino por muchos ejes que actúan de manera conjunta y se influyen entre sí.

ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Se orienta a la promoción y protección de estos derechos, guiándose por las normas internacionales establecidas ratificadas por los Estados. En consecuencia, los planes, políticas e intervenciones públicas están anclados en un sistema de derechos y deberes establecidos por el derecho internacional.

IGUALDAD DE GÉNERO

Políticas que buscan la igualdad entre hombres y mujeres, en sus derechos fundamentales. Implica acciones de promoción de derechos de manera equitativa entre mujeres y hombres.

Ilustración

EQUIDAD DE GÉNERO

Políticas que buscan equiparar y corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, nivelando desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.

ESFERA PÚBLICA

Se refiere al espacio público dominado por los hombres y donde tradicionalmente se realizan las actividades económicas y políticas. Por ejemplo: lugar de trabajo.

ESFERA PRIVADA

Se refiere al espacio doméstico tradicionalmente asociado a las mujeres y donde se establece el trabajo doméstico no remunerado y las economías del cuidado que sostienen la actividad económica tradicional. Por ejemplo: la casa.

PATRIARCADO

Hace referencia al modelo de sociedades regidas por la dominación masculina que dota de un carácter estructural a las violencias y discriminaciones vividas por las mujeres.

MATRIARCADO

Termino que alude a algunas sociedades donde la mujer ocupa la autoridad preponderante en aspectos fundamentales de la vida pública y privada. Se refiere al mecanismo de organización social donde la mujer, como la autoridad, tiene por responsabilidad la distribución de bienes entre todo el grupo.

AGÉNERO

Describe a una persona que no se identifica dentro de los géneros binarios, o no desea ser considerada dentro de éstos.

GÉNERO FLUIDO

Se refiere a una persona cuya identidad de género puede variar entre masculino y femenino, o bien, se sitúa en algún punto dentro de ese espectro.

GENDER QUEER

Personas cuya identidad de género reside fuera del binarismo, hombre/mujer. Generalmente son personas críticas a la noción de género.

ANDRO CENTRISMO

Consiste en una visión de la sociedad que sitúa al hombre como centro de la organización social. Esta concepción plantea la posición del hombre como la hegemónica y universal.

ANDRÓGINO

Personas que posee rasgos externos que no se corresponden definitivamente con los de su sexo asignado al nacer. Personas que poseen una combinación de rasgos masculinos y femeninos, siendo una expresión de género no tradicional.

BRECHAS DE GÉNERO

Las brechas de género son las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en los diferentes campos donde desempeñan sus roles. Esta disparidad puede apreciarse claramente en el acceso que tienen las mujeres a sus derechos, oportunidades y recursos sociales, económicos, políticos y culturales.

BRECHA DE GÉNERO SALARIAL

Proporciona información sobre la diferencia entre las tasas salariales masculina y femenina. Se mide en puntos porcentuales y, cuanto menor sea la diferencia (más próxima a 0), mayor serán los índices de igualdad existentes entre ambos. Los valores negativos indicarían diferencias favorables a los hombres y los valores positivos indicarían diferencias favorables a las mujeres (PNUD, 2015). La OIT establece, en 1951, en su Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración: “el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, nacionales o no nacionales, tanto del sector público como privado, asalariados o por cuenta propia, y que trabajan en cualquier rama de la economía”.

TECHO DE CRISTAL

Es una metáfora que expresa los obstáculos y barreras “invisibles” pero reales que las mujeres enfrentan para poder ascender en el mundo laboral. Su carácter de “invisibilidad” viene dado porque, si bien las leyes y las normas no discriminan normalmente a las mujeres de forma explícita, las prácticas y las formas de hacer en las organizaciones determinan que les sea muy difícil progresar (Martínez y Saavedra, 2015).

LABERINTO DE CRISTAL

Ilustra la experiencia que las mujeres cuentan sobre sus trayectorias laborales. Es una noción descriptiva para mostrar las dificultades que enfrentan las mujeres y su triple carga de trabajo: el trabajo productivo, el trabajo reproductivo – especialmente con la maternidad– y el trabajo de cuidados, si tienen que ocuparse de familiares enfermos, con discapacidad, etc. Incluso, se puede hablar de una cuarta carga, la del trabajo comunitario, cuando se ven involucradas en actividades extraescolares de sus hijas e hijos en otras actividades de la comunidad o la participación política (Instituto de Desarrollo Humano, 2010).

PISO PEGAJOSO

Al proceso mediante el cual las mujeres tienden a quedar “estancadas” en los puestos de trabajo de menor calificación.

ESCALERAS ROTAS

Interrupciones en las trayectorias laborales de las mujeres.

SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO

Implica que, por la educación, los estereotipos y la división sexual del trabajo, mujeres y hombres se concentran en sectores, empleos y tipos de puesto distintos (OIT, 2014).

SEGREGACIÓN VERTICAL

Implica que los puestos de decisión, poder y jerarquía –tanto en el sector público como en el privado– son ocupados mayoritariamente por hombres. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para llegar a ellos. Estos puestos tienen mayor remuneración, reconocimiento y valoración social (OIT, 2014).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Se refiere a la distinta distribución de mujeres y hombres según sectores económicos, por actividades y ocupaciones. En todos los países y culturas, las mujeres se concentran en mayor medida en los sectores de comercio y servicios, sobre todo en aquellas ocupaciones relacionadas con el cuidado y la atención (educación, salud etc.), mientras que los hombres, en mayor medida, en ocupaciones que requieren mayor actividad física y ocupaciones técnicas (agricultura, construcción, etc.). Sin embargo, los hombres se ubican en una gama más amplia de ocupaciones (OIT, 2014).

AUTONOMIA

Se entiende como la capacidad de cualquier persona de agenciar su vida con sus propios recursos para su pleno desarrollo en la sociedad. Es decir, el modo cómo la persona logra administrar su vida de manera libre, teniendo participación plena en los distintos ámbitos de la sociedad. El componente individual se asocia a los procesos de aprendizaje que desarrollan o fortalecen la autonomía como tal; mientras el componente social se relaciona con los elementos externos o estructurales que obstaculizan o facilitan el logro de la autonomía.

CIUDADANÍA

Conjunto de derechos y deberes que hacen que cada individuo sea considerado un miembro de la comunidad política. Habla de la calidad del vínculo y la relación que las personas tienen con el Estado. A través de esta relación, se establecen las prerrogativas para participar en la vida pública y en la toma de decisiones de una comunidad o una nación. Implica no sólo derechos y responsabilidades, sino también participación activa.

EMPODERAMIENTO

Para efecto del presente documento, nos apoyaremos en el concepto que entrega la autora Martha Montero (2003).

Al respecto podemos mencionar que el empoderamiento está orientado a contribuir al desarrollo y la obtención de autonomía por parte de los individuos y sus grupos de pertenencia, ya que busca habilitar a personas, grupos y comunidades para desarrollar habilidades y capacidades necesarias para interactuar e intervenir el medio social, político y cultural.

El empoderamiento de las mujeres refiere también al proceso mediante el cual asumen el control sobre sus vidas, establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus habilidades y conocimientos), aumentan su autoestima solucionan problemas y desarrollan autogestión.

Otras visiones del empoderamiento refiere no al sujeto como centro de la autonomía sino a la comunidad. Se refiere a la potenciación social que se logra mediante la acción colectiva de una comunidad, lo que conlleva el incremento en la calidad de vida y una mejora grupal.

LENGUAJE INCLUSIVO

Manera de expresarse por cualquier medio, sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género y de las sexualidades.

B. Conceptos de Inclusión:

PERSONA EN SITUACIÓN DISCAPACIDAD

Son aquellas personas que en sus condiciones físicas, intelectuales o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ven impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD

Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

INTERSECTORIALIDAD ENTORNO A INCLUSIÓN DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD

El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad de manera coordinada entre diversos sectores y ámbitos de intervención (salud, educación, trabajo, etc.).

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.

VIDA INDEPENDIENTE

El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

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. (ley 20.422).

AYUDAS TÉCNICAS

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 (ley 20.422).

DEPENDENCIA

El estado de carácter permanente en que se encuentran algunas personas que, por razones derivadas de una o más causas físicas, mentales o sensoriales, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de su vida (ley 20.422).

AJUSTES RAZONABLES

Son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las necesidades 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/as (ley 20.422).

ACCESIBILIDAD

Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona en situación de discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

TIPOS DE DISCAPACIDAD

Discapacidad Sensorial: (Hipoacusia, Tinnitus o Meniere, baja visión)

Discapacidad Física: (Amputación, distrofias musculares, artritis/reumatoide, diagnósticos óseos, acondroplasia).

Discapacidad Visceral: (Asma, EPOC, receptor de trasplante, epilepsia, fibromialgia, silicosis) Discapacidad Mental: Este tipo de discapacidad deriva de una enfermedad mental como la depresión mayor, el trastorno bipolar, el trastorno obsesivo compulsivo, el trastorno de ansiedad, el trastorno de pánico, el estrés postraumático, la esquizofrenia y el trastorno esquizoafectivo.

Discapacidad del Neurodesarrollo: Se originan en el desarrollo, generalmente en los primeros 18 años de vida, y se caracteriza por presentar limitaciones en áreas como el lenguaje, la movilidad, el aprendizaje, el autocuidado y la vida independiente; dentro de este grupo, también se consideran las personas dentro del Espectro Autista.

Discapacidad Psicosocial: (Depresión, ansiedad, Espectro Autista) Discapacidad Intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa. Se considera dentro de las discapacidades del neurodesarrollo porque comienza antes de los 18 años.

C. Conceptos relacionados con la Sexualidad

SEXUALIDAD

Se refiere a la construcción cultural e histórica que clasifica el deseo y las prácticas sexuales, dentro de una matriz normativa, que establece las relaciones sexuales permitidas o prohibidas. Foucault (2002), define a la sexualidad como un dispositivo de poder que norma y clasifica las prácticas sexuales.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Sentimientos de atracción emocional, afectiva y/o sexual de una persona hacia otra. Puede ser atraída por un sujeto del mismo género, de un género diferente al propio, o no tener preferencia al respecto.

LGBTIQANB+

Acrónimo usado para referirse a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Queers, Pangénero, Agénero, Asexuales, intersexuales y personas no binarias. Se utiliza para referirse a en sentido amplio a las disidencias sexo genéricas.

INTERSEXUAL

Refiere a aquellas personas cuya sexualidad al nacer no coincide con los estándares sociales binarios para hombres y mujeres. Debido a esto, con el fin de encajar sus cuerpos con una característica sexual determinada, muchas personas intersexuales experimentan tratamientos médicos a corta edad que no pueden consentir. Por ello, para los movimientos intersex, una lucha relevante es manifestarse en contra de la mutilación y patologización de sus corporalidades.

HETEROSEXUAL

Se refiere a la atracción física, emocional y/o afectiva que sienten las personas de géneros opuestos.

HOMOSEXUAL

Orientación sexual que hace referencia a la atracción física, emocional y/o afectiva entre personas del mismo género.

BISEXUALIDAD

Hace referencia a la atracción física, sexual y/o afectiva hacia más de un género.

HETERONORMATIVIDAD

Sistema que refiere al mandato cultural y social de la heterosexualidad considerándola como la orientación sexual “normal” y como la “única válida y natural”.

GAY

Hombres que sienten atracción física, afectiva y/o sexual por otros hombres.

LESBIANA

Mujeres que sienten atracción física, afectiva y/o sexual por otras mujeres.

TRANSEXUAL O TRANSEXUALIDAD

Categoría biomédica creada por la sexología y psiquiatría en el siglo XIX, para referirse a personas cuya identidad de género no se corresponde con su sexo asignado al nacer, estableciéndose que estas personas presentaban un trastorno en el desarrollo de su identidad sexual. A esto se le llamaba disforia de género. Actualmente, la transexualidad ya no es considerada una enfermedad mental. El uso de este término es desaconsejado, debido a que perpetúa el mito de que las personas trans deben acudir a procedimientos quirúrgicos para reafirmar su identidad de género. A su vez, su uso reproduce la idea de que las personas que no operan sus genitales serían transgénero y quienes sí lo hacen serían transexuales, siendo una división discriminatoria que medicaliza las identidades trans.

PERSONA TRANSGÉNERO O TRANS

Persona cuya identidad de género no coincide con su sexo asignado al nacer, por lo que transitan de género para manifestar sus identidades. Ello no necesariamente implica que deban llevar a cabo intervenciones quirúrgicas para modificar sus corporalidades.

TRANSFORMISTA, TRAVESTI (DRAG QUEEN- DRAG KING)

Se refiere a las personas que hacen el tránsito de una identidad de género a otra, pero desde la performance con fines artísticos u otros, o bien de forma permanente. Existen Drag Queen, que son hombres que llevan a cabo la performance de mujeres. Drag King, que son mujeres que llevan a cabo la performance de hombres.

DEMISEXUALES

Hace referencia a las personas que únicamente sienten atracción sexual hacia alguien con quien se ha establecido previamente un vínculo afectivo. Las personas demisexuales no sienten atracción sexual sin esa intimidad y conexión emocional previa.

PANSEXUALIDAD

Personas que se sienten atraídas física, sexual y/o afectivamente por otros, sin importar su género. En algunos casos se considera la pansexualidad como una orientación sexual que trasciende la importancia del sexo y el género, de la persona, por la cual se siente la atracción física, sexual y afectiva, mas allá de la identidad.

PERSONA NO BINARIA

Espectro de identidades y expresiones de género basadas en el rechazo a la asunción binaria de género como una opción excluyente de manera estricta entre macho/hombre/masculino o hembra/mujer/femenino, con base en el sexo asignado al nacer.

QUEER/QUIR

El término Queer es una resignificación de un palabra que en idioma inglés se traduce al español como “raro”. En Latinoamérica se resignifica el término “quir” como forma de dar relevancia a las teorizaciones construidas desde territorios hispanoparlantes del sur global. Para algunos movimientos queer, implica una crítica al binarismo de género y a las identidades de género.

D. Términos relacionados con la Discriminación:

LGBTIAQNB+FOBIA
HOMOFOBIA
LESBOFOBIA
BIFOBIA
TRANSFOBIA

Tipos de discriminación asociados a una orientación sexual específica, que afectan la integridad de las personas sexo-genéricas y diversas. Siendo una aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación por pertenecer a las disidencias sexo-genéricas.

ACCION AFIRMATIVA

Medida de carácter temporal destinada a corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las personas LGTTTBIANB+ y las mujeres.

DISCRIMINACION INDIRECTA

El término Queer es una resignificación de un palabra que en idioma inglés se traduce al español como “raro”. En Latinoamérica se resignifica el término “cuir” como forma de dar relevancia a las teorizaciones construidas desde territorios hispanoparlantes del sur global. Para algunos movimientos queer, implica una crítica al binarismo de género y a las identidades de género.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Se genera cuando se discrimina por varios motivos concurrentes (por su orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o diversidad familiar, la pertenencia a colectivos como migrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etc.)

ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZONES SEXUALES Y/O DE GÉNERO

Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión de género, identidad de género y/o diversidad familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo o segregado. Incluso el acoso en el ámbito laboral (mobbing), escolar (bullying), etc.

HOMOPARENTALIDAD

Relación de vínculo afectivo existente entre dos madres lesbianas o dos padres homosexuales y sus hijos e hijas. No siempre es derivada de una relación jurídica que comporta la filiación ya que no en todos los Estados es reconocida formalmente.

Homomaternidad, relación de vínculo afectivo existente entre dos madres lesbianas y sus hijos e hijas. No siempre es derivada de la relación jurídica que comporta la filiación ya que no en todos los Estados es reconocida formalmente.

Homopaternalidad, relación de vínculo afectivo existente entre dos padres homosexuales y sus hijos e hijas. No siempre es derivada de la relación jurídica que comporta la filiación ya que no en todos los Estados es reconocida formalmente.

PERSONAS VIVIENDO CON VIH

Personas que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana que daña su sistema inmunitario al destruir un tipo de glóbulo blanco que ayuda al cuerpo a combatir infecciones. No todas las personas que viven con VIH desarrollan posteriormente SIDA. El SIDA es el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Existen medicamentos para tratar la infección por VIH como las infecciones que le acompañan, lo que les puede hacer tener una vida larga.

SEROFOBIA

Se refiere a la estigmatización, discriminación y estereotipación hacia las personas viviendo con VIH / SIDA, derivado del estigma producido por la enfermedad. También hace referencia al miedo irracional que tiene una persona a vivir o convivir en un mismo espacio con una persona sero positiva.

E. Términos relacionados con la Violencia:

VIOLENCIA

Refiere al uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 2022). Debido a la forma en que se construyen las relaciones entre mujeres y hombres, uno de los principales problemas de nuestro país es la violencia de género que se ejerce contra las mujeres por el solo hecho de ser mujeres y también contra las disidencias sexogenéricas.

VIOLENCIA CONTRAS LAS MUJERES (VCM)

Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vía pública como en la vía privada. Las mujeres viven diversas formas de violencia de parte de sus parejas o de su entorno que van desde el control hasta la agresión física. Esto se produce porque en muchas culturas, incluida la chilena, todavía se cree que los hombres tienen derecho de controlar la libertad y la vida de las mujeres. La violencia afecta a las mujeres en cualquier edad, condición económica y social y cualquier religión. Puede ocurrir al interior de la pareja, en el trabajo, en los lugares de estudio y en espacios públicos.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Todo maltrato que afecte la vida o la integridad física o psíquica de quien tenga o haya tenido calidad de cónyuge del ofensor o una relación de convivencia con él; o sea pariente por consanguinidad o por afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive, del ofensor o de su cónyuge o de su actual conviviente. También habrá violencia intrafamiliar cuando la conducta referida ocurra entre los padres y madres de un hijo en común, o recaiga sobre niñas/os, adultas/os mayores o persona en situación de discapacidad que se encuentre bajo cuidado o dependencia de cualquiera de los integrantes del grupo familiar..

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LINEA O DIGITAL

Se define como los actos de violencia por razones de género que son cometidos, instigados o agravados, en parte o en su totalidad, por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), como teléfonos móviles, internet, plataformas de redes sociales y correo electrónico (APC, 2017: 3). Además, el Proyecto de Debita Diligencia (Due Diligence Project) destacó que estos actos tienen o pueden tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico hacia las víctimas (Abdul, 2017).

Sexteo o sexting Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.

Doxing Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima. Entre otros.

CYBER ACOSO

Ciberacoso es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas. El acoso cara a cara y el ciberacoso ocurren juntos a menudo. Pero el ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso (UNICEF).

VIOLENCIA ECONÓMICA

Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

VIOLENCIA EMOCIONAL

Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades.

VIOLENCIA FÍSICA

Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

VIOLENCIA POLÍTICO SEXUAL

Se define como acción violenta de carácter sexual o sexista, dirigida contra mujeres por el hecho de serlo y que busca sacarnos de la participación política, especificando también que esta práctica se extiende a disidencias sexuales y cuerpos racializados.

VIOLENCIA SIMBÓLICA

La violencia simbólica es un concepto acuñado por Pierre Bourdieu en la década de 70 y se utiliza para describir una relación social donde el “dominador” ejerce un modo de violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los “dominados”, los cuales no la evidencian y/o son inconscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son “cómplices de la dominación a la que están sometidos”. Este tipo de violencia la ejercen sistemática los medios de comunicación contra mujeres y disidencias, naturalizando diferencias que son social, histórica y culturalmente construidas.

ACOSO SEXUAL CALLEJERO

Corresponde a toda práctica con connotación sexual explícita o implícita, que proviene de un desconocido, que posee carácter unidireccional, que ocurre en espacios públicos y tiene el potencial de provocar malestar en el/ la acosado/a. Por ejemplos: piropos, comentarios sobre el aspecto físico, o expresiones de odio por razón de género u orientación sexual de la persona acosada.

FEMICIDIO

Es el homicidio de una mujer ejecutado por quien es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo/a, en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia. También se considera feminicidio el asesinato de una mujer en razón de su género, cuando la muerte se produce como consecuencia de la negativa a establecer con el autor una relación de carácter sentimental o sexual; como consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución u otra ocupación de carácter sexual; con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima, o en cualquier situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima o motivada por una evidente intención de discriminación.

FEMINICIDIO

Se refiere a la negligencia, omisión o acción inadecuada en la cual incurre el estado y sus instituciones en velar por la protección de los derechos y vida de las mujeres. Generándose, la impunidad en los crímenes contra las mujeres.

SUICIDIO FEMINICIDA

El suicidio feminicida es definido como un suicidio forzado por razones de género, donde el suicidio es concebido como la única salida ante una muerte inminente a manos de su agresor ya sea su marido, conviviente, pareja, padre o hijo. Pero también en esta figura podría incluirse casos de mujeres que se suicidan agobiadas por la impunidad, la revictimización y la negligencia de las instituciones encargadas de su protección.

CRÍMENES DE ODIO

Se refiere a todo acto de violencia, ya sea asalto, asesinato, violación u otros actos violentos cometidos en contra de personas por su orientación sexual, procedencia nacional, etnia, edad, condición económica, sexo, religión, entre otras.

TRAVESTICIDIO O TRANSFEMINICIDIO

Es la expresión más visible y final de una cadena de violencias estructurales que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la división binaria excluyente entre los géneros. El travesticidio o transfemicidio es el extremo de un continuum de violencias que comienza con la expulsión del hogar, la exclusión del sistema educativo, del sistema sanitario y del mercado laboral, la iniciación temprana en la prostitución/ el trabajo sexual, el riesgo permanente de contagio de enfermedades de transmisión sexual, la criminalización, la estigmatización social, la patologización, la persecución y la violencia policial. Esta trama de violencias constituye el espacio de experiencia de travestis y mujeres trans y se espeja en su menguado horizonte de expectativas. (Blas Radí y Sarda-Chandiramami, 2016)

ACOSO LABORAL

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado ejercida por el/la empleador/a o por uno o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

ACOSO SEXUAL

Acción indebida realizada por una persona, por cualquier medio, de requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

F. Conceptos relacionados con la Conciliación y Corresponsabilidad:

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Estrategia de una organización que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través del diseño y uso de medidas que permitan hacer compatibles las diferentes facetas de la vida laboral, familiar y personal. Esto implica la participación igualitaria en los roles reproductivos, productivos, comunitarios y de gestión.

CORRESPONSABILIDAD

Medidas orientadas a apoyar que trabajadoras y trabajadores, pueden dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al familiar, social y personal.

DERIVACION DE CASOS POR ACOSO INTERNO

Acción de encauzar la solicitud de apoyo por situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia intrafamiliar a la autoridad competente.

SISTEMA DE GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos relacionados con la igualdad de género y la conciliación

PROCEDIMIENTO

Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso

COMPENSACIÓN

Todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados/as de una organización. Comprende la renta fija, variable y beneficios.

COMFORMIDAD

Cumplimiento de un requisito.

GESTIÓN

Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización:

DERIVACION DE CASOS POR ACOSO INTERNO

Acción de encauzar la solicitud de apoyo por situaciones de acoso laboral, acoso sexual o violencia intrafamiliar a la autoridad competente.

ORGANIZACIÓN

Entidad o grupo de personas, enfocadas a un objetivo común, dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada, donde se determinan responsabilidades y diferentes niveles de autoridades y relaciones internas.

PARTE INTERESADA

Persona u organización que puede afectar o verse afectada o percibirse como afectada por una decisión u actividad.



GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

- Es Innecesario visibilizar el género ya que no toda situación comunicativa lo requiere

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Jóvenes desempleados	Desempleo Juvenil Desempleo en la población Joven
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias
Los usuarios	Las personas Usuarías
Los Jefes	Jefatura
Junto a los coordinadores	Junto a las personas coordinadores Junto a quienes que coordinan
Los funcionarios	El equipo
Las y los invitamos a la reunión	Invitamos al equipo de trabajo
La Fundación los invita a participar...	La Fundación invita a mujeres, hombres y diversidades a participar... La Fundación invita a participar a...
Estimados y estimadas	Equipo de trabajo Buen día Buenas tardes

- Uso de **Estereotipos de Género**.

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Los profesionales y las auxiliares	Personal del departamento
Los médicos y las enfermeras	Personal de salud
“Le ayudo a mi esposa con los deberes de la casa”	“Ambos compartimos las responsabilidades de la casa”
“Mi esposa, y las mujeres en general, les encanta comprar”	“Hay personas que tienen tendencia a realizar más compras que otras”

- Para referirse a personas o grupos, preferir **sustantivos colectivos** y no el universal masculino.

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Se recomienda que los trabajadores duerman 7 horas	Se recomienda que las personas que trabajan duerman 7 horas
Los voluntarios deben cumplir las siguientes acciones	El voluntariado debe cumplir las siguientes normas
Se recomienda a los funcionarios apagar su PC	Se recomienda al funcionariado apagar su PC

- Otros ejemplos, omitir artículos y usar **pronombres indefinidos**.

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
Los profesionales que tengan dudas	Quienes tengan dudas
Los asistentes podrán aprender	Quienes asistan podrán aprender
Algunos piensan que...	Hay quienes piensan que...
“... que contó con la participación de más de 3000 ciudadanos...”	“... que contó con la participación de más de 3 mil personas...”
“... los criterios con que se eligieron a los nuevos ganadores...”	“... los criterios con que con se eligieron a cada persona ganadora...”
Se promueve la divulgación de los derechos laborales de los trabajadores	Se promueve la divulgación de los derechos laborales de las personas trabajadoras
Con la participación de expertos regionales	Con la participación de personas expertas regionales

- Uso de pronombres y determinantes usando **un género neutro**.

Lenguaje Sexista	Lenguaje Inclusivo
El que suscribe la carta	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a la reunión	Quienes vinieron a la reuniones
Los que no cumplan los requisito	Quienes no cumplan requisitos
Los y las participantes deberán registrarse	Cada participante deberá dirigirse a

- Expresiones inclusivas para referirse a personas con algún grado de discapacidad.

Lenguaje No Inclusivo	Lenguaje Inclusivo
Persona discapacitada Discapacitada, discapacitado Incapacitada, incapacidad	Persona en situación de discapacidad Persona con diversidad funcional
Ciega, ciego, invidente, no vidente	Persona ciega Persona con discapacidad visual Persona con baja visión
Sorda, sordo, sordomuda, sordomudo	Persona sorda Persona con baja audición Persona con discapacidad
Muda, mudo	Persona muda Persona con afonía Persona con disfonía Persona con mutismo psicológico
Estar relegada a una silla de ruedas Estar confinado a una silla de ruedas Víctima de una discapacidad	Usar una silla de ruedas Persona que vive en una situación de discapacidad
Baños para personas con discapacidad. Entradas para personas con discapacidad	Baños accesibles Entradas accesibles
Minusválida, minusválido, Parálitica, parálitico, Tullida, tullido Lisiada, lisiado Mutilada, mutilado Mocha, mocho	Persona con discapacidad físico-motora
Enana, enano	Persona de talla baja Persona con acondroplasia
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita
Se volvió parálitico	Discapacidad adquirida o devenida

- Expresiones inclusivas para referirse a personas con algún grado de discapacidad.

· HÁBLALE

No lo ignores, es una persona. No hagas como que si no existiera.

· NATURALIDAD

Es una persona como cualquier otra, no la hagas sentir diferente.

· PREGÚNTALE

Si tienes una duda, si ayudar o no, cómo hacerlo, y/o saber algo, mejor preguntar.

· EMPATÍA

Intenta ponerte en su lugar.

-Tips a nivel más específico conforme al tipo de Discapacidad:

Tips Personas con Autismo

SÉ DIRECTO: Haz preguntas específicas en vez de generales (ej: cambiar ¿Qué es de tu vida? por ¿Cómo te ha ido en tal proyecto?). Evita ironías y dobles sentidos.

EMPATIZA: Un entorno ruidoso y con muchos estímulos puede generar ansiedad. Ciertos olores, luces, texturas o sabores pueden ser irritantes. Nunca es exageración.

COMPRENDE: Anticipa los cambios dentro de lo posible, ya que le generan más estrés que a otras personas. Debemos entender que su pensamiento puede ser menos flexible y que necesita tiempo para adaptarse. **RESPETA:** Mantener el contacto visual puede ser estresante; que no lo haga no quiere decir que no te preste atención. Los movimientos repetitivos pueden ser su forma de autorregulación, no le mires raro.

Tips Personas con Discapacidad Física

PREGUNTAR: Si quieres ayudar pregúntale cómo hacerlo ya que es quien mejor conoce su silla y su cuerpo. **ALTURA:** Para hablar con una persona usuaria de silla de ruedas, siempre que sea posible, sitúate de frente y a su misma altura.

RAMPA: Para ayudarla a subir una rampa, hay que efectuarlo con la silla de frente a ésta. Es necesario levantar la silla ligeramente hacia atrás.

OBJETOS: Si dejas elementos en el camino no podrá pasar, también intentar dejar los artículos que use la persona, a su altura.

Tips Personas con Discapacidad Auditiva

OBTÉN SU ATENCIÓN: Siempre que quieras dirigirte, toca su hombro suavemente, o hazle algún gesto. **CONTACTO VISUAL:** Permanece en su campo de visión. Si no te ve, no sabrá que le hablas.

VOZ Y TONO NORMAL: Aunque grites, no te escuchará. Tampoco es necesario hablar lento, sí, no tan rápido y articulando para que pueda leer tus labios. **EN GRUPOS,**

HABLAR DE A UNO: La comunicación es muy visual, y se puede enfocar en un solo emisor

Tips Personas con Discapacidad Visual

NO LO TOQUES: Siempre háblale antes de abordarlo. Si lo tocas sin avisar invadirás su espacio.

OFRECE TU HOMBRO: No tomes su brazo ni estorbes el movimiento del bastón, simplemente ubícate un paso adelante y ofrece tu hombro o codo.

INDICACIONES: No uses “acá” , “allá” , “ahí”. Utiliza en cambio expresiones como “a la derecha” , “a la izquierda” , “adelante” “atrás”.

COMUNICACIÓN: Al usar Email, WhatsApp evita usar abreviaciones que puedan confundir (“x” en vez de “por”). Ten presente que la persona accederá a la información a través del canal auditivo (lector de pantalla).

Tips Personas con Discapacidad Cognitiva/mental

EXISTE Siempre dirigirse primero a él/ella, independiente si se encuentra acompañado de otra persona.

COMUNICACIÓN Si no comprende el mensaje que deseamos transmitir utilizar otro vocabulario (palabras más sencillas) y apoyarnos en ejemplos.

NO INFANTILIZAR Si no es un niño o una niña, no le hables como si lo fuera.

RESPETA No todos tenemos la misma forma de aprender. Quien tiene una discapacidad Cognitiva/Mental su cerebro funciona de otra manera.

Comunicación No Sexista

El avance tecnológico y el desarrollo de la actividad en mundo globalizado, hace que la presencia en Internet y las redes sociales sea una exigencia ineludible y una forma de comunicación amplia que no podría obtenerse por medios tradicionales.

Por todo ello, el lenguaje, simbólico y escrito, que se emplee es determinante para fijar la imagen de la Fundación: lo que se quiere transmitir y lo que efectivamente se transmite. Por todo ello, en el diseño de la web corporativa se deben tener en cuenta los siguientes elementos:

- Representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Representación de mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales.

- Visibilización de las mujeres ante los hombres.
- Uso de voces masculinas y femeninas en proporción equilibrada para las locuciones.
- Inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de género de forma visible, preferiblemente en la portada del sitio web.
- Minimizar el número de clics necesarios para llegar a los contenidos relacionados con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo rutas de acceso sencillas.

De esta forma, se logra visibilizar las cuestiones de género y se manifiesta el interés de la Fundación por la promoción de la Igualdad de Oportunidades.

Uso de Imágenes

El lenguaje escrito no es la única ni la más importante forma de comunicación. Más aún, en el ámbito de las organizaciones y la actividad económica en general, la imagen corporativa desempeña un papel fundamental.

A través de las imágenes, los colores, el diseño de la página web o la presencia en las redes sociales una entidad está comunicando constantemente y transmitiendo mensajes y valores concretos.

La combinación de ambos elementos (comunicación escrita y soportes de imágenes) debe ser coherente con el objetivo final de aportar mensajes basados en la igualdad de mujeres y hombres.

En este sentido las imágenes que se utilicen deben:

Visibilizar a las mujeres, evitando el uso de la figura masculina como genérica que pretende representar a toda la plantilla o el uso de iconos, símbolos o logotipos, androcéntricos o sexistas:



Evitar el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres:



· Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo:



CLAVES PARA LA UTILIZACIÓN DE UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE

Evitar el uso del masculino genérico.

- Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
- Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
- Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
- Hablar de la Fundación, del sitio... en lugar de hablar de nosotros, todos...
- Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted... en lugar de vosotros.
- Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.
- Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
- Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.
- Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de las mismas.
- Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

Fuentes Bibliográficas:

- Bernini, Lorenzo. Las teorías Queer, una introducción. Ediciones Egales, Madrid, 2018.

- Blas Radi y Alejandra Sardá-Chandiramani (2016). Travesticidio / transfemicidio: Coordenadas para pensar los crímenes de travestis y mujeres trans en Argentina. Publicación en el Boletín del Observatorio de Género.

- Foucault, Michel. Historia de la sexualidad, La voluntad del saber. Ediciones siglo XXI, Buenos Aires, 2002.

- Guía de lenguaje inclusivo no sexista. Lidera Mujer. Año 2021, Página Web: <https://www.lideramujer.org/publicaciones/>

- Hancock, A. M. Solidarity politics for millennials: A guide to ending the oppression Olympics. New York. Ed. Palgrave Macmillan. Año 201.

- Manual de lenguaje inclusivo no sexista. INJUV. Año 2021. Página web: https://extranet.injuv.gob.cl/manual_de_lenguaje_inclusivo_y_no_sexista.pdf

- Manual de lenguaje inclusivo no sexista. INJUV. Año 2021. Página web: https://extranet.injuv.gob.cl/manual_de_lenguaje_inclusivo_y_no_sexista.pdf

- Manual para uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. Año 2021. Página web: http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf

- Norma Chilena NCh 3262:2021, sistemas de gestión, gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Segunda edición. Año 2021.

- Revista National Geográfico en español. El Glosario de Género. Agosto 2018, página web: https://www.ngenespanol.com/el-mundo/identidad-sexual-y-de-genero-definicion-de-identidad-de-genero/?fbclid=IwAR11ThVmVdC-5csKbjc1_bHeZM-1xhFCznXz-_6PuzOF5ZGiWq1MzpDMuXE

- Orientaciones para uso del lenguaje inclusivo de Género en la SUSESO. Comité equidad de género. Superintendencia de seguridad social. Año 2019. Página Web: https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf

- Uso del lenguaje inclusivo persona en situación de discapacidad. Subdirección CNCA. Página Web: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>

- Vocabulario para un mundo diverso. Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad. Edición, Confederación Sindical de CCOO. Año 2018, Página Web: <https://www.ccoo.es/7a57267af8c2516d0268e713919b226b000001.pdf>

- Weeks, Jeffrey. El Malestar de la sexualidad. Ediciones Paidós, Buenos Aires, 1993.

Z

Páginas web de consulta:

- <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/118955/GUIADECOMUNICACION1213.pdf>

- <https://www.oas.org/es/sms/cicte/docs/Guia-conceptos-basicos-La-violencia-de-genero-en-linea-contra-las-mujeres-y-ninas.pdf>

- <https://www.unicef.org/es/end-violence/ciberacoso-que-es-y-como-detenerlo>

- https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33594/1/BCN_informe_suicidio_femicida_leg_comparada_oct_2022_vf_2.pdf

- <https://ocac.cl/wp-content/uploads/2016/09/Acoso-Sexual-Callejero-Contexto-y-dimensiones-2015.pdf>

- <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>







PRODEMU