

*“El lenguaje es una herramienta poderosa
para cambiar mentalidades y
promover la igualdad de género.*

*Utilizar un lenguaje inclusivo contribuye
a construir sociedades más justas y equitativas”.*

*(ONU, Guía para el uso de un lenguaje inclusivo
en cuanto al género, 2018).*



Guía de orientaciones técnicas sobre LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

ELABORADO POR: **UNIDAD DE GÉNERO**

- Carolina Fernández Quezada
- Ewa Ebers Oberreuter
- María José Vilches García
- Nayaded Labbé Aravena
- Teodoro Zúñiga Maldonado

Coordinada por: Scarlett Sánchez Lobos

REVISIÓN DE: **COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL -** **SISTEMA DE GOBERNANZA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO**

- Daniela Gonzalez Núñez - División de Planificación y Presupuesto
- Paula Palacios Rojas - Archivo Nacional
- Roxana Torres Rossel - Museo de Historia Natural de Concepción
- Verónica Arévalo Gutiérrez - Subdirección de Patrimonio Cultural Inmaterial

SUBDIRECCIÓN DE PUEBLOS ORIGINARIOS

- Pamela Alvarado Balfor - Sección Gestión de la Información, Archivo y Documentación (SUBPO)

DIVISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

- Francisco Silva Bustamante

APROBADO POR: **DIRECCIÓN NACIONAL SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

- Nélida Pozo Kudo – Directora Nacional



DIRIGIDO A: **MESA DE GÉNERO NACIONAL SERPAT**

- Biblioteca Nacional
- Museo Histórico Nacional
- Museo Nacional de Historia Natural
- Archivo Nacional
- Museo Nacional de Bellas Artes
- Biblioteca de Santiago
- Subdirección Nacional de Museos
- Subdirección Nacional de Patrimonio Inmaterial
- Subdirección de Pueblos Originarios
- Departamento de Derechos Intelectuales
- Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales
- Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas
- Subdirección Nacional de Fomento y Gestión Patrimonial
- División de Planificación Presupuesto
- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas
- Centro Nacional de Conservación y Restauración
- Subdirección Nacional de Investigación
- Dirección Regional de Arica
- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de O'Higgins
- Dirección Regional del Maule
- Dirección Regional de Ñuble
- Dirección Regional del Biobío
- Dirección Regional de la Araucanía
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Cineteca Nacional de Chile

PRIMERA EDICIÓN

- Junio 2025

DISEÑO

- Javiera Menchaca Zerega
- Marcela Ramos Riquelme

CONTENIDO

1.	Prólogo	6
2.	Presentación	8
3.	Introducción	9
4.	Importancia del lenguaje en el ámbito institucional patrimonial	11
5.	¿Cómo nos comunicamos?	13
6.	¿Qué entiende el funcionariado del Serpat por lenguaje inclusivo y no sexista?	15
7.	¿Qué es el lenguaje inclusivo y no sexista?	17
8.	¿Cómo utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista?	18
8.1.	Lenguaje escrito y oral	18
8.2.	Más allá de las palabras... ..	23
9.	Otras dimensiones del lenguaje inclusivo.....	27
9.1.	Personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios y tribal afrodescendiente chileno	27
9.2.	Personas en situación de discapacidad	30
10.	Lenguaje icónico.....	34
11.	Ejemplos prácticos del día a día	36
11.1.	Saludos	36
11.2.	Profesionales y roles.....	36
11.3.	Correos institucionales	36
11.4.	Convocatorias de reclutamiento	37
11.5.	Noticias	37
12.	Recomendaciones finales para implementar el lenguaje inclusivo	38
13.	Glosario.....	40
14.	Bibliografía.....	44



1. PRÓLOGO

La promoción de la igualdad de derechos y la erradicación de toda forma de violencia y discriminación, constituyen actualmente uno de los principales desafíos de nuestras sociedades. En este contexto, la incorporación de la perspectiva de género, interseccional e intercultural resulta esencial para comprender y abordar las realidades diversas y complejas de las personas, además de responder a los estándares y compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos.

Esta visión integral reconoce que las experiencias de exclusión y desigualdad no ocurren de manera aislada, sino que se interrelacionan con otras dimensiones como la clase social, la pertinencia a pueblos originarios, la orientación sexual, la discapacidad, entre otras. Adoptar un enfoque interseccional e intercultural en el actuar institucional permite visibilizar cómo estas identidades y contextos influyen en el acceso a derechos y oportunidades, favoreciendo el diseño de políticas públicas más igualitarias, justas, pertinentes y efectivas.

Desde el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural (Serpat), hemos venido impulsando diversas iniciativas con enfoque de género e inclusión articuladas desde museos, archivos, bibliotecas y monumentos. Estas acciones buscan garantizar el acceso a la cultura, fortalecer la institucionalidad de género y avanzar hacia una transformación cultural que valore la diversidad, igualdad y la equidad como principios fundamentales de nuestra labor.

La transversalización de género en la Administración Pública —definida como el proceso mediante el cual se evalúan las implicancias y efectos que tienen para mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas, todas las acciones planificadas por el Estado, ya sea, en legislación, políticas o programas y en todos los niveles institucionales— es clave para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, equitativa, diversa y respetuosa de los derechos humanos. El enfoque transversal no solo orienta la formulación de medidas inclusivas desde las instituciones públicas, sino que también contribuye a construir entornos laborales más seguros, respetuosos y libres de violencia de género a todas las personas.

La elaboración de esta guía de lenguaje inclusivo y no sexista se enmarca en compromiso institucional con la transversalización del enfoque de género. Incorporar este tipo de herramientas prácticas en nuestra gestión cotidiana no solo responde a una necesidad comunicacional, sino que también representa una acción concreta para garantizar que nuestras políticas, servicios y expresiones culturales sean verdaderamente inclusivos y respetuosos de todas las personas. Esta guía es parte del trabajo sostenido que venimos realizando para integrar la perspectiva de género en todos los niveles del quehacer institucional, que busca promover un cambio cultural que se refleje tanto en nuestro lenguaje como en nuestras acciones.

Nélida Pozo Kudo

Directora Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio

2. PRESENTACIÓN

Este documento tiene como propósito sensibilizar sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, una práctica que no solo responde a principios de justicia social, sino también a compromisos adquiridos tanto a nivel nacional como internacional. Diversos tratados y normativas internacionales¹, así como leyes y políticas nacionales² e institucionales³, nos instan a fomentar la igualdad de género y a erradicar la discriminación en todas sus formas.

El lenguaje es una herramienta poderosa para reflejar y construir una sociedad más igualitaria y equitativa, en consecuencia, su uso inclusivo y no sexista se presenta como una consideración ética para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, clase social, pertenencia a pueblos originarios, orientación sexual discapacidad, solo por nombrar algunas interseccionalidades, se sientan reconocidas, respetadas y representadas. Al adoptar el lenguaje inclusivo y no sexista, contribuimos a crear entornos más inclusivos, donde la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos constituyan pilares fundamentales para el desarrollo de la gestión patrimonial en el Serpat.

Esta **Guía de Orientaciones Técnicas sobre Lenguaje Inclusivo y No Sexista** se construyó mediante un proceso participativo, su objetivo es entregar orientaciones técnicas al funcionamiento del Serpat de cómo implementar el uso del lenguaje no sexista en todas las instancias de comunicación del quehacer del Servicio. Esta participación se concretó, a través de reuniones de levantamiento de necesidades con la Mesa de Género, reunión con la Comisión de Planificación y consultora Etnográfica, retroalimentación de personas expertas en pueblos indígenas y tribal afrodescendientes y personas en situación de discapacidad. Para finalizar, se realizó una consulta a las personas que integran el Sistema de Gobernanza, en donde más del 60% de las personas consultadas respondieron que el lenguaje que se usa en el Servicio **no incluye a todas las personas**.

-
- 1 Leyes Internacionales: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Naciones Unidas (2015); Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 2015 (La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing).
 - 2 Leyes Nacionales: Ley 21.120 de identidad de género, Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, Ley N° 21.643 modifica el código del trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
 - 3 Documentos Serpat: Plan de desarrollo para la igualdad de género, Política de Género.

La guía está organizada en secciones que abordan el contexto y relevancia del lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito patrimonial, conceptos clave, orientaciones prácticas para su aplicación en distintas formas de comunicación (oral, escrita, visual), consideraciones específicas para grupos históricamente excluidos y ejemplos cotidianos. Se espera que este recurso contribuya al fortalecimiento de una cultura institucional inclusiva, plural y respetuosa de los derechos humanos, en sintonía con el rol del Estado como garante de igualdad y dignidad para todas las personas.

UNIDAD DE GÉNERO

Serpat



4. IMPORTANCIA DEL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL PATRIMONIAL

Como institución que preserva y difunde el patrimonio cultural, el Serpat debe adoptar prácticas que reflejen, respeten y valoren la diversidad de identidades, culturas y territorios que conforman Chile.

La implementación de un lenguaje inclusivo desde un ámbito institucional, es clave para garantizar una comunicación respetuosa, representativa y coherente con los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación. Las instituciones —como espacios que forman, informan y reproducen prácticas culturales— tienen la responsabilidad de promover una cultura organizacional que reconozca la diversidad y combata toda forma de exclusión.

Reconocer la interseccionalidad entre el género, la pertinencia a pueblos originarios y afrodescendiente, la diversidad sexo genérica, entre otras categorías que atraviesan a las personas usuarias del Serpat, es clave para avanzar hacia un sistema patrimonial más inclusivo, que garantice los Derechos Humanos de su población usuaria. Esto además refuerza el compromiso institucional con la equidad de género y se alinea con estándares internacionales de derechos humanos y buenas prácticas comunicacionales (UNESCO, 2020; ONU Mujeres, 2018).

Ser conscientes de que la forma en que nos comunicamos es parte de **nuestra función pública**, es primordial para ofrecer una atención de calidad y acorde con los derechos humanos y la integridad de las personas usuarias. Aprender a expresarse de forma inclusiva, no sexista y no binaria, es reconocer la diversidad de la naturaleza humana sin asumir realidades que no conocemos, es decir, **promover la inclusión, la representación y la visibilización de todas las personas nos conduce hacia una integración efectiva**.

Siendo los principios rectores de esta guía:

1) Derechos humanos

Este principio reconoce la dignidad inherente de todas las personas, sin distinción alguna. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista es una forma de respetar y garantizar los derechos fundamentales de cada persona, promoviendo la igualdad y rechazando cualquier forma de discriminación, exclusión o violencia simbólica.

2) Igualdad sustantiva

Este principio reconoce que no basta con asegurar un trato igualitario en lo formal, sino que es necesario implementar acciones concretas que permitan remover las barreras estructurales, históricas y culturales que impiden el ejercicio pleno de derechos por parte de

todas las personas. En el uso del lenguaje, esto implica visibilizar activamente a los grupos históricamente excluidos, evitar expresiones que refuercen estereotipos de género y promover formas de comunicación que contribuyan a la redistribución equitativa del poder simbólico, favoreciendo condiciones reales de igualdad en todos los ámbitos de la vida social y cultural.

3) Inclusión, diversidad y representación activa

Estos principios impulsan la visibilización y el reconocimiento de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, cuerpos, origen, territorios, trayectoria, clase social, entre otros factores. El lenguaje se concibe como una herramienta que contribuye a construir espacios más equitativos y representativos.

4) Interculturalidad

Promueve el respeto y la valoración de la diversidad cultural, lingüística y étnica presente en nuestras sociedades. Desde esta perspectiva, el lenguaje inclusivo debe considerar distintas formas de expresión y modos de nombrarse, evitando imponer una visión homogeneizantes, que borre las diversas identidades culturales.



5. ¿CÓMO NOS COMUNICAMOS?

Actualmente, el lenguaje que utilizamos puede perpetuar desigualdades dentro de nuestra sociedad. Esto se debe a que contiene tres sesgos fundamentales que limitan su capacidad de incluir a todas las personas: **androcentrismo, sexismo e insensibilidad al género**.

Cuando hablamos de **androcentrismo**, nos referimos a una visión del mundo parcial, que considera lo masculino) como la norma humana. Este sesgo se manifiesta lingüísticamente a través del uso del género gramatical masculino como universal o neutral. La utilización del **masculino genérico** tiene raíces en la evolución histórica y gramatical del idioma: en el latín clásico —origen del español— existía un sistema de géneros que incluía el masculino, el femenino y el neutro. Con el tiempo, el género neutro desapareció en la mayoría de los casos, y el masculino pasó a cumplir la función de género “no marcado” en contextos generales o mixtos (RAE, 2010).

Asimismo, el **sexismo lingüístico**, por su parte, surge de la estructura y evolución de las lenguas en sociedades donde ha existido históricamente una desigualdad de género y, en concreto, una **invisibilización y desvalorización estructural de lo femenino**. En muchas lenguas —incluido el español—, el lenguaje ha reflejado y reforzado la dominación masculina en ámbitos sociales, culturales y políticos. Desde la esfera pública, esto ha derivado en el predominio del género gramatical masculino como forma universal, invisibilizando sistemáticamente a las mujeres (Cameron, 1995; Lledó, 2007).

El tercer sesgo, la **insensibilidad al género**, se refiere a la falta de consideración del sexo/ género como variables significativas en los contextos comunicativos. A lo largo del tiempo, el uso del masculino como forma no marcada se ha consolidado como **una regla de economía del lenguaje**, pensada para simplificar la comunicación. Sin embargo, al no considerar otras identidades de género y utilizar exclusivamente un género gramatical como si fuera neutral, se refuerzan patrones de exclusión que afectan especialmente a mujeres y personas de identidades no binarias, lo que ha dado paso a diversas propuestas de lenguaje inclusivo en la actualidad (ONU Mujeres, 2018).

En esta línea, es importante aclarar **la diferencia entre sexo y género gramatical**. El sexo hace referencia a característica biológica de algunos seres vivos, mientras que el género gramatical es una propiedad de ciertas palabras que permite clasificar sustantivos como masculinos o femeninos y asegurar la concordancia con adjetivos y determinantes. La lingüística no determina el sexo de una persona a través del lenguaje, sino que el sexismo se produce en su uso social. Como señala la lingüista Eulalia Lledó (2007):

“

*“El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización.
Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad
y a la visibilización de la mujer y de otros grupos, colectivos y pueblos”.*

”



6. ¿QUÉ ENTIENDE EL FUNCIONARIO DEL SERPAT POR LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA?⁴

“

Aquel que busca no reproducir discriminaciones y sesgos tanto de género como de otro tipo que suelen estar presentes en lenguaje, incluyendo y respetando a diferentes grupos de personas.

”



“

Un lenguaje neutro que no refuerza estereotipos.

”

“

Es aquel que permite nombrar a todas las personas en sus diversidades y al ser nombradas puedan existir y no seguir invisibilizadas.

”



“

Es el lenguaje que busca incluir de manera transversal a los distintos géneros, lo que desafía al orden patriarcal que impera bajo lógicas generalizadoras que invisibilizan. Por lo tanto, busca que mediante esta forma de lenguaje no se imponga ningún género por sobre otro.

”

“

Lenguaje que integre y no discrimine las múltiples identidades (sexo-genéricas, personas con discapacidad, pueblos indígenas, etc.)

”



4 Definiciones entregadas por personas funcionarias del Servicio e integrantes del Sistema de Gobernanza de Género.



“

Aquel que construye a través de la enunciación a las diversidades, un imaginario que nos incluya a todes.

”

“

Comunicarme sin reproducir estereotipos de género, sesgos y exclusiones. Usar palabras y mensajes que incluyan a las personas en igualdad.

”



“

Es una forma de comunicarse en la que la terminología incluye a todas las personas.

”



“

El lenguaje utilizado que explicita lo femenino y lo masculino, no utilizando genéricos en masculinos y propiciando el avance a la igualdad de género en la representación lingüística.

”



“

Es el lenguaje utilizado en cualquier expresión comunicacional que integra los géneros con respeto, evitando cualquier clase de discriminación.

”

7. ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA?

El **lenguaje inclusivo y no sexista** surge como respuesta al cuestionamiento del uso del lenguaje de una forma tradicionalmente excluyente e invisibilizador, marcado por el androcentrismo, el sexismo y la insensibilidad al género, tal como se ha expuesto anteriormente. Este tipo de lenguaje es entendido como una práctica lingüística que evita **sesgos, exclusiones y estereotipos relacionados con el género**, visibilizando las diversas identidades y realidades de las personas y colectivos humanos (ONU Mujeres, 2018). Su propósito es transformar patrones de comunicación que históricamente han reflejado y reproducido desigualdades de género, ofreciendo alternativas que reconozcan a todas las personas en su diversidad.

En efecto, cuando el lenguaje invisibiliza, excluye o minimiza a ciertos grupos de la población, no solo reproduce estructuras de dominación simbólica, sino que también refuerza relaciones sociales desiguales. Por ello, el lenguaje inclusivo no es solo una corrección formal, sino que también una herramienta activa para la justicia social y la construcción de una cultura más igualitaria y equitativa. Este enfoque lingüístico incluye a mujeres, hombres y personas no binarias, respetando las autodenominaciones, identidades y pronombres autoelegidos, a través de opciones léxicas sin carga de género, que eviten la reproducción de estereotipos y la discriminación según identidad y/o expresión de género.

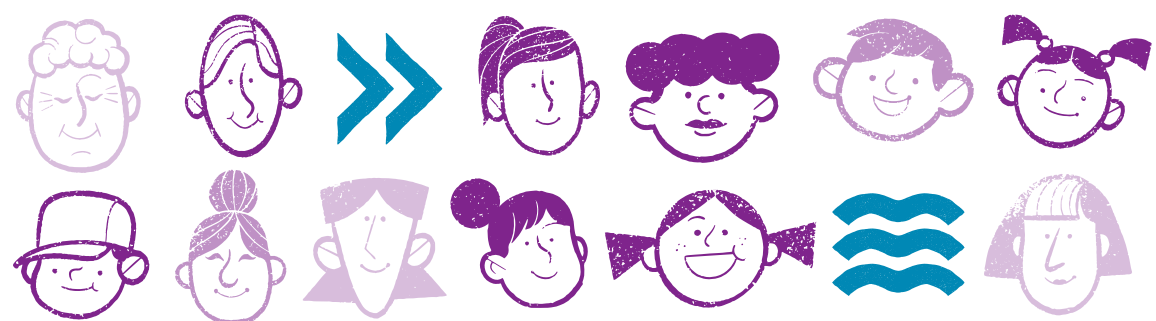
Cabe destacar también que existen otras formas de inclusión a través del lenguaje como en la denominación de personas con discapacidad, comunidades migrantes e indígenas, entre otras poblaciones históricamente invisibilizadas. En este sentido, esta guía busca ofrecer herramientas concretas para acompañar y facilitar el proceso de implementación del uso del lenguaje inclusivo y no sexista, centrado, específicamente, en erradicar estereotipos de género. Además, entrega ejemplos prácticos referente a personas pertenecientes a pueblo indígenas u originarios y personas en situación de discapacidad para promover un uso del lenguaje que no solo nombre, sino que también incluya, reconozca y respete a todas las personas.

8. ¿CÓMO UTILIZAR EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA?

8.1. LENGUAJE ESCRITO Y ORAL

Para utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto de forma oral como escrita existen distintas alternativas a tener en cuenta. En esta guía se facilitan los siguientes recursos gramaticales.

- 1) Desdoblamientos
- 2) Sustantivos colectivos
- 3) Términos neutros
- 4) Pronombre y determinantes sin género
- 5) Incorporación de la palabra “personas”
- 6) Modificación a verbos



A continuación, se presentan las distintas formas del listado y sus respectivos ejemplos.

1) Desdoblamientos

Se emplean cuando se quiere enfatizar en la presencia de ambos géneros. El desdoblamiento es especialmente útil en contextos orales o escritos breves. Sin embargo, si se repite en exceso puede dificultar la lectura, en esos casos se recomienda alternar con otras estrategias inclusivas.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los funcionarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural están invitados a participar en la jornada de capacitación"	Las y los funcionarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural están invitados a participar en la jornada de capacitación
Esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de los profesionales que trabajan en espacios culturales comunitarios	Esta iniciativa busca fortalecer las capacidades de las y los profesionales que trabajan en espacios culturales comunitarios
Agradecemos a los ciudadanos que participaron en el evento	Agradecemos a todas las ciudadanas y ciudadanos que participaron en el evento
Los niños serán la población objetivo de esta actividad	Las niñas y los niños serán la población objetivo de esta actividad

¡ATENCIÓN!

De acuerdo con las recomendaciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, cuando se emplea la estrategia de desdoblamiento en el lenguaje, se sugiere anteponer el femenino gramatical (por ejemplo, "chilenas y chilenos"). Esta práctica responde a una directriz de reparación simbólica, que busca visibilizar a las mujeres y contribuir a la equidad en el uso del lenguaje.



2) Uso de sustantivos colectivos

Son una forma efectiva, clara y gramaticalmente correcta de incluir a todas las personas, sin marcar el género. Se prefiere utilizar especialmente en textos administrativos, comunicados institucionales y documentos oficiales, ya que promueven la inclusión sin afectar la fluidez ni la formalidad del lenguaje.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los trabajadores del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural serán capacitados en lenguaje no sexista	El personal del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural será capacitado en lenguaje no sexista
Los ciudadanos podrán participar en la consulta pública sobre gestión patrimonial	Los ciudadanos podrán participar en la consulta pública sobre gestión patrimonial
Los ciudadanos podrán participar en la consulta pública sobre gestión patrimonial	La comunidad educativa será parte activa del proyecto de memoria local
Los padres de los niños que participaron en la exposición estaban felices	Las familias de las niñeces/infancias que participaron en la exposición estaban felices

3) Uso de términos neutros sin carga de género

Se prefieren palabras como “la jefatura” en lugar de “el jefe” para evitar el uso genérico del masculino y construir discursos más equitativos. A diferencia de los sustantivos colectivos, los términos neutros son palabras que, aunque no necesariamente sean colectivas, están formuladas en neutro o con terminaciones no marcadas por género, muchas veces derivadas del uso administrativo o académico.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los funcionarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural participarán en la jornada de actualización normativa	El funcionariado del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural participará en la jornada de actualización normativa
Los estudiantes podrán acceder a las actividades organizadas por las bibliotecas patrimoniales	El estudiantado podrá acceder a las actividades organizadas por las bibliotecas patrimoniales
Los voluntarios que colaboran en los espacios culturales comunitarios serán reconocidos	Se reconocerá el trabajo del voluntariado que colabora en los espacios culturales comunitarios

4) Pronombres y determinantes sin género

Preferir pronombres, determinantes y construcciones gramaticales que no especifiquen género. Expresiones como “cada persona”, “quienes”, “algunas personas”, “el equipo”, “la coordinación” permiten mantener un lenguaje claro, inclusivo y gramaticalmente correcto.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Cada uno debe entregar su solicitud antes del viernes	Cada persona interesada debe entregar su solicitud antes del viernes
Los que participen en el taller recibirán una constancia de asistencia	Quienes participen en el taller recibirán una constancia de asistencia
Todos los funcionarios fueron convocados a la reunión de coordinación	Todo el equipo fue convocado a la reunión de coordinación
Todos los niños deben registrarse al entrar junto a su apoderado	Todas las personas menores deben registrarse junto a su persona responsable

5) Incorporación de la palabra “personas”

Cuando se incluye “personas” antes del rol, función o condición permite visibilizar la diversidad de identidades sin caer en generalizaciones o estereotipos de género.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los usuarios del archivo podrán solicitar orientación especializada en sala	Las personas usuarias del archivo podrán solicitar orientación especializada en sala
Se ofrecerá capacitación a las trabajadoras del área de conservación	Se ofrecerá capacitación a las personas trabajadoras del área de conservación
El espacio está pensado para las cuidadoras que acompañan a niños y niñas	El espacio está pensado para las personas cuidadoras que acompañan a niñas y niños durante las actividades culturales

¡ATENCIÓN!

Es adecuado utilizar sustantivos femeninos o masculinos al momento de referirse a un grupo específico (por ejemplo: grupos de solo mujeres o solo hombres) cuando se conoce la identidad de género de todas las personas presentes. No obstante, en contextos donde existen grupos diversos o no se tiene certeza sobre las identidades de género de todas las personas, se recomienda optar por expresiones neutras que aseguren una comunicación respetuosa y no excluyente.

6) Modificación a verbos

Se reformulan frases con verbos para evitar sustantivos con género. Esta estrategia es especialmente útil cuando se desea evitar el uso del masculino genérico en textos administrativos, convocatorias, reglamentos o comunicaciones internas. Frases como “quienes participen”, “la persona que supervise” o “quien postule” son opciones claras, inclusivas y gramaticalmente correctas.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los postulantes deben acreditar experiencia en gestión patrimonial	Quienes postulen deben acreditar experiencia en gestión patrimonial
El coordinador del equipo deberá tener conocimientos en normativas de conservación	La persona que coordine el equipo deberá tener conocimientos en normativas de conservación
Se convoca a participar a los trabajadores de las unidades regionales de patrimonio	Se convoca a participar a quienes trabajen en unidades regionales de patrimonio

¡ATENCIÓN!

A pesar de que el uso de la “e”, “x” o “@” son alternativas neutras y válidas para muchas personas, éstas no están reconocidas y no se recomienda su uso ya que, en ocasiones, dificultan la lectura y la pronunciación. No obstante, no deben ridiculizarse.

Así mismo pasa con el uso de barras inclinadas, paréntesis, o guiones.
Por ejemplo: Funcionarios/as, Directores-as, Usuarios(as)

8.2. MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS...

Además del lenguaje que utilizamos al comunicarnos, existen formas de expresarse que involucran conceptos o mensajes discriminatorios que minimizan y excluyen a otras personas debido a los estereotipos de género presentes en la sociedad:

Evitar expresiones con connotaciones negativas

Se recomienda evitar aquellas expresiones que nacen de una concepción estereotipada de las características sexistas de las personas. Rechazar este lenguaje asegura que la comunicación sea igualitaria, inclusiva, respetuosa y libre de sesgos que refuercen ideas tradicionales y discriminatorias.

Ejemplos



“

“Las mujeres en el área de tecnología son una excepción, ya que el campo está dominado por hombres”.

”

Reflexión: esta afirmación es sexista porque refuerza la idea de que los espacios tecnológicos pertenecen legítimamente a los hombres, y en el caso de la presencia de mujeres es algo inusual o excepcional. Esto contribuye a perpetuar la brecha de género en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), desalentando la participación de mujeres y otras identidades de género en estos campos. Además, invisibiliza las barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso, la permanencia y la visibilidad de las mujeres en estos espacios.

“

“Es sorprendente que ella haya logrado ocupar ese cargo de importancia”.

”



Reflexión: este tipo de comentario, aunque puede parecer elogioso, es sexista porque parte de la premisa implícita de que no es común que una mujer llegue a un cargo de liderazgo o alta responsabilidad. Reproduce una visión en la que lo masculino es el estándar en los espacios de poder, y lo femenino es visto como excepción. Este tipo de expresiones refuerza la idea del techo de cristal, una forma de discriminación que refiere a que las mujeres no podrían acceder a posiciones de toma de decisión, pese a tener las competencias necesarias.



“

“Seguramente tiene la regla,
por eso el mal humor
y la sensibilidad”.

”

Reflexión: esta frase es sexista y estigmatizante, ya que, atribuye el estado emocional de una mujer a su ciclo menstrual, desvalorizando sus reacciones o argumentos. Además, minimiza su capacidad de expresión y racionalidad al reducirla a una cuestión biológica y refuerza los estereotipos que vinculan lo femenino con lo inestable, irracional o exagerado. Este tipo de comentarios son una forma de violencia simbólica que refuerza la deslegitimación de las mujeres en distintos ámbitos, especialmente cuando ejercen liderazgo, autoridad o expresan desacuerdo.

Prescindir expresiones que perpetúan los roles de género

Procurar no utilizar expresiones que perpetúen estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros. Evitar estas frases ayuda a fomentar una cultura de trabajo igualitaria, equitativa, inclusiva, y libre de prejuicios.

Ejemplos



“

“Las mujeres son por naturaleza
mejores para desempeñar el
trabajo de cuidado, nacieron
para ser madres”.

”

Reflexión: esta afirmación es sexista porque naturaliza y esencializa los roles de género, atribuyendo a las mujeres características como la ternura, la paciencia o la vocación de cuidado como si fueran innatas. Refuerza la idea de que su principal función es cuidar a otras personas o ser madres, esto limita su desarrollo en otras áreas profesionales o personales. Además, invisibiliza a quienes por distintas razones no son madres, por ejemplo, a mujeres que no pueden o no desean ser madres, y a los hombres que ejercen labores de cuidado.

“

“Los hombres no deben
mostrar sus emociones”.



”

Reflexión: esta idea refuerza un estereotipo tradicional que asocia la masculinidad con la frialdad emocional, la fortaleza permanente y la contención afectiva. Por lo tanto, es sexista porque impone una norma que limita la expresión emocional de los hombres y afecta su salud mental y sus relaciones interpersonales. Además, perpetúa una visión binaria y jerarquizada de los géneros, en la que lo emocional es visto como “débil” y asociado a lo “femenino”.



“

“Los hombres son más racionales,
por eso tienen más éxito en
cargos de liderazgo”.

”

Reflexión: este enunciado es sexista porque sostiene una diferencia jerárquica entre hombres y mujeres basada en supuestas capacidades naturales. Reproduce la falsa dicotomía entre razón (asociada a lo masculino) y emoción (asociada a lo femenino), que históricamente ha sido utilizado para excluir a las mujeres de posiciones de poder y toma de decisiones. Asimismo, desconoce que las habilidades de liderazgo no dependen del sexo o género, si no a factores como la formación, la experiencia, el contexto y la personalidad. También ignora las barreras estructurales y socioculturales que impiden a muchas mujeres acceder a espacios de liderazgo.

Eliminar formas de tratamiento con sesgo de género

Se recomienda no utilizar formas de nombrar a las personas que conlleven una distinción según su género, asegurando que la profesión o el rol no dependa de su género. Si nos referimos a mujeres y hombres debe ser de la misma forma, sin omitir información. Si mencionamos el nombre y la profesión de la persona deberíamos hacer lo mismo tanto con las mujeres como con los hombres.

Ejemplos



“

El educador del museo es responsable
de seleccionar los contenidos de la
exposición, mientras que la educadora
lo transmite al público.

”

Corrección: el uso de equipo de educación evita hacer distinciones de género en el mismo rol. “El equipo de educación del museo es responsable de la selección de los contenidos y su transmisión al público”.

“

El equipo de gestión cultural, formado
principalmente por mujeres, se encarga
de organizar las exposiciones.

”



Corrección: omitir cualquier referencia de género, resaltando la profesionalidad del equipo sin marcar diferencias. “El equipo de gestión cultural se encarga de organizar las exposiciones”.



“

El director general es el responsable de las decisiones estratégicas, mientras que la directora general se ocupa de las relaciones exteriores.

”

Corrección: mencionar a ambos de manera igualitaria: “El director general y la directora general son responsables de las decisiones estratégicas y las relaciones exteriores, respectivamente”.

Evitar usar mujeres en singular

Utilizar “la mujer” en singular para referirse a las mujeres en general contribuye a reducir la diversidad de experiencias, identidades y realidades de las mujeres, además de homogeneizar sus trayectorias y características. Se recomienda emplear el plural “las mujeres” para reconocer la pluralidad y heterogeneidad de sus vivencias.

Ejemplos

“

La mujer chilena es luchadora por naturaleza.

”



Corrección: las mujeres chilenas han demostrado gran diversidad de formas de lucha y resistencia.

“

La mujer indígena tiene una cosmovisión diferente.

”



Corrección: las mujeres pertenecientes a pueblos originarios comprenden su habitar en el mundo, a partir de la cosmovisión de sus pueblos.

9. OTRAS DIMENSIONES DEL LENGUAJE INCLUSIVO...

9.1. PERSONAS PERTENECIENTES A PUEBLOS INDÍGENAS U ORIGINARIOS Y TRIBAL AFRODESCENDIENTE CHILENO

Cuando hablamos de lenguaje inclusivo hacia pueblos indígenas u originarios y Tribal Afrodescendiente chileno, nos referimos a una forma de comunicación que reconoce, respeta y valora la diversidad cultural, lingüística y territorial de estos pueblos y promueve un trato digno, justo y descolonizador. Implica evitar expresiones que los invisibilicen, estigmaticen o reproduzcan estereotipos. También, considera fundamental nombrar correctamente los pueblos y naciones según **su autodenominación para visibilizar su identidad colectiva e histórica** como sujetos de derechos y no como minorías homogéneas o folclorizadas.

De acuerdo con el documento de *Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y Tribal Afrodescendiente chileno*⁵, elaborado por la Subdirección Nacional de Pueblos Originarios (Subpo) del Serpat, la nomenclatura «pueblos indígenas» es la utilizada en la normativa internacional. No obstante, “originarios” o “indígenas” se consideran correctos, optando por uno u otro dependiendo del contexto. Utilicemos “pueblos indígenas” o “pueblos originarios”, ambos deben ir escritos con minúscula inicial. Por otro lado, cuando nos referimos al pueblo Tribal Afrodescendiente chileno nos referimos a “un pueblo que no es indígena a la región [que habita] pero que comparte características similares con los pueblos indígenas, como tener tradiciones sociales, culturales y económicas diferentes de otras secciones de la comunidad nacional” (Corte IDH, 2007), es por esto que, no se recomienda homologar su condición con la de los pueblos originarios en cuanto a su origen territorial ya que estos no son precolombinos o preeuropeos sino de origen africano y lo que los caracteriza es su preexistencia a la conformación de los actuales Estados nacionales (Subdirección Nacional de Pueblos Originarios, 2024).



5 Revisar este documento aquí:
https://www.pueblosoriginarios.gob.cl/sites/www.pueblosoriginarios.gob.cl/files/2024-02/SUBPO-Recomendaciones_digital.pdf

Respecto a las orientaciones de lenguaje inclusivo con personas perteneciente a pueblos indígenas u originarios, se recomienda:

1) Usar la autodenominación actual de cada pueblo

Siempre que sea posible, menciona el nombre con el que cada pueblo se identifica. Estos términos reflejan procesos de autorreconocimiento político y cultural, y deben ser respetados en todas las comunicaciones institucionales.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Tribu, indios, raza indígena.	Pueblo Mapuche, Nación Aymara.
Ona	Pueblo Selk'nam

2) Evitar generalizaciones y términos coloniales

No agrupes a todos los pueblos como si fueran un solo grupo homogéneo.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Los indígenas (como categoría única).	Los pueblos indígenas u originarios en Chile (si es necesario generalizar).
Las etnias africanas (de) Chile.	El Pueblo Tribal Afrodescendiente chileno.

3) No usar el término 'indígena' como adjetivo peyorativo o decorativo

Evita usos que folcloricen o usen la identidad indígena como adorno cultural.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Vestido indígena (cuando no se especifica a qué cultura refiere).	Vestimenta tradicional del pueblo Quechua.

4) Evitar expresiones con carga histórica o racista

Es importante revisar y poner en duda algunas palabras o ideas que se usan frecuentemente en discursos, documentos o en la forma en que hablamos, ya que muchas veces muestran una visión limitada y excluyente sobre los pueblos indígenas, sus lenguas y culturas. Evitar términos “ultimistas”, la homologación con otros pueblos y calificar a las personas pertenecientes a un pueblo como “raza pura o no pura”.

NO RECOMENDADO 	USO RECOMENDADO 
Poblaciones nativas, primitivos, salvajes, costumbres arcaicas, último exponentes.	Pueblos con saberes ancestrales, culturas originarias.
El ckunsa, lengua del pueblo Atacameño-Lickanantay está desaparecida.	El ckunsa, lengua del pueblo Atacameño-Lickanantay ha experimentado cambios con el paso del tiempo, está en un proceso de revitalización.
Él es de raza pura mapuche.	Él es mapuche.

5) Reconocer su calidad de sujetos de derechos

No los representes como objetos de asistencia o víctimas pasivas. Usa un lenguaje que reconozca su agencia, resistencia y organización colectiva y evita conceptos que reflejen una situación de subordinación de los pueblos y borramiento de las culturas indígenas u originarias.

NO RECOMENDADO 	USO RECOMENDADO 
La consulta previa busca integrar la visión de los pueblos originarios.	La consulta previa busca incorporar la visión de los pueblos originarios ante la materia consultada.

6) Resaltar su diversidad lingüística y cultural

Si hablas de pueblos indígenas, considera sus idiomas, territorios, cosmovisiones y formas propias de organización. Reconocer el plurilingüismo y el derecho a expresarse en su lengua materna es parte del lenguaje inclusivo. Actualmente, están vigentes y en uso los siguientes idiomas o lenguas indígenas: aymara, quechua, rapa nui, kawésqar, yagán y mapuche. También existe la lengua ckunsa, perteneciente al pueblo Atacameño-Lickanantay, que se encuentra en un proceso de revitalización.

7) Consultar y validar la información con fuentes indígenas

Siempre que puedas, cita voces, documentos o instituciones indígenas para no caer en apropiaciones o errores.

8) Evitar la apropiación cultural en el lenguaje

Frases como “mi espíritu es mapuche” o “mi corazón es indígena” pueden trivializar identidades colectivas y luchas históricas. Sé una persona respetuosa con los símbolos, palabras y expresiones propias de cada pueblo.

9) Reforzar la representación equitativa de género

Es frecuente que las imágenes institucionales que hacen referencia a pueblos indígenas u originarios esté centrada en figuras masculinas, replicando un sesgo androcentrista que invisibiliza el papel de las mujeres indígenas y afrodescendientes en la construcción, defensa y transmisión de sus patrimonios. Por tanto, es fundamental asegurar la presencia de mujeres indígenas y afrodescendientes en los relatos, imágenes y ejemplos patrimoniales, que destaquen sus aportes desde el liderazgo comunitario, la oralidad, la producción artística, el trabajo político y la transmisión intergeneracional de saberes.

9.2. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Cuando hablamos de lenguaje inclusivo para personas con discapacidad nos referimos a una forma de comunicación que respeta la dignidad, autonomía y diversidad de estas personas. Busca evitar términos ofensivos, estigmatizantes o paternalistas, pone el énfasis en la persona antes que en la condición.

Desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) se dispuso que el término correcto, a nivel mundial, para referirse a este grupo de la población sea **Personas con Discapacidad (PCD)** o **Personas en Situación de Discapacidad**. En Chile, desde el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis) se prefiere hacer uso del término “Personas en Situación de Discapacidad”. Esta referencia incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos del lenguaje, es decir, desmonta la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas, actitudinales o sociales.

El uso del lenguaje inclusivo contribuye a construir una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas sean nombradas y tratadas con respeto. Este enfoque también implica evitar expresiones que refuercen estereotipos como el uso de eufemismos -que traen un mensaje subliminal de infancia permanente y no de acceso a la responsabilidad ciudadana- y preferir un lenguaje claro, directo y accesible.

Las recomendaciones concretas en torno a este tipo de lenguaje inclusivo son:

1) Anteponer a la persona

Siempre coloca a la persona antes que la condición.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Discapacitado / inválido / minusválida	Persona con discapacidad / Persona en situación de discapacidad
Invidente /Cieguita /No vidente	Persona con discapacidad visual / Persona ciega
Quedó en silla de ruedas	Persona que usa silla de ruedas/ Persona que se traslada en silla de ruedas

2) Evitar términos peyorativos o anticuados

No uses palabras que refuercen estigmas o tengan connotaciones negativas.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Anormal ⁶ , lisiado, retardado, enfermita, angelito, especial	Persona con discapacidad (tipo de discapacidad)
(persona) que padece... discapacidad / que sufre... discapacidad /aquejado de... discapacidad / Víctima de... parálisis, autismo, etc./ Afectado por... parálisis, autismo, etc	Que presenta discapacidad / Que vive con discapacidad / Que tiene discapacidad

3) No usar la discapacidad como sinónimo de identidad o valor persona

Evita frases que reduzcan a la persona a su condición o déficit.

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Es autista (cuando no se ha autoidentificado así)	Persona con autismo (salvo que prefiera otra forma)
Es paralítico	Persona con discapacidad física o movilidad reducida
Es sordomudo ⁷	Persona con discapacidad Auditiva / Persona sorda
Es Asperger	Persona en el espectro autista/ persona con condición del espectro autista (CEA)

6 No es recomendable referirse a una persona sin discapacidad como "normal" respecto a una persona que tiene discapacidad.

7 Las personas con discapacidad auditiva no son necesariamente mudas.

4) No usar eufemismos o expresiones dramáticas o paternalistas

Trátales con el mismo respeto y neutralidad que a cualquier otra persona.

NO RECOMENDADO

Evita eufemismos como “capacidades diferentes” o “especiales”, que pueden sonar condescendientes o desviar la atención del reconocimiento de derechos y de las barreras sociales existentes. Lo correcto es personas con discapacidad o en situación de discapacidad.

El lenguaje como “pobrecito”, “valiente” o “superhéroe” puede resultar condescendiente.

Evitar utilizar expresiones con la intención de empatizar como “es que todos somos un poco discapacitados”, ya que anula la vivencia real de una discapacidad.

5) Evitar usar la discapacidad como metáfora

Usar condiciones como insultos o críticas perpetúa discriminación.

NO RECOMENDADO

Expresiones como “estás ciego”, “no ver la realidad”, “te quedaste muda” o “estás sorda” a personas que no presentan discapacidad, refuerzan estereotipos negativos.

6) Respetar las formas de autodenominación

Algunas personas prefieren el enfoque de “persona con...” y otras reivindican su identidad a partir de la discapacidad (persona sorda, persona autista, etc., u otros términos que son escogidos y reivindicados por algunos grupos). Siempre que sea posible, **pregunta y respeta su preferencia**.

NO RECOMENDADO

Tiene TDAH, autismo, dislexia...

USO RECOMENDADO

Persona neurodivergente (categoría identitaria, no médica)

7) Promover un lenguaje claro y accesible

Usa frases simples, directas y evita tecnicismos innecesarios. Esto favorece la comprensión de todas las personas, con o sin discapacidad cognitiva o psicosociales.

NO RECOMENDADO

Al igual como mencionamos más arriba, no es recomendado el uso de @/ X/ E ya que pueden representar una barrera para las personas con discapacidad cognitiva y para las personas ciegas al usar lectores de pantalla que no procesan bien estos cambios de términos.

8) Priorizar incluir formatos accesibles

El lenguaje inclusivo también es ofrecer contenidos en formatos accesibles: lecturas fáciles con alto contraste, subtítulos, audio descripción en las plataformas audiovisuales, lengua de señas⁸, braille en documentos o carteles impresos, entre muchos otros. Para esto, es necesario conocer a la población usuaria e implementar la mayor cantidad de recursos alternativos y aumentativos disponibles que permita el acceso a la información de todas las personas, ya que ninguno de los formatos recomendados reemplaza a los otros.



8 Cabe destacar que la forma correcta es "Lengua de señas" o Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas, y no "Lenguaje de señas".

Por otro lado, debe indicarse que la Lengua de señas es chilena, puesto que ésta no es de carácter universal sino que varía de acuerdo a la nacionalidad.

10. LENGUAJE ICÓNICO

El lenguaje inclusivo y no sexista no solo se expresa a través de las palabras, sino que también mediante imágenes, símbolos, gráficas, señaléticas y otros elementos visuales, que usamos cotidianamente para comunicar (ONU Mujeres, 2018). Estos elementos también pueden reforzar estereotipos de género, invisibilizar a mujeres y diversidades o presentar representaciones limitadas del mundo. Como dice la autora Teresa Meana Suarez (2002), “[n]o hay neutralidad en la representación: lo que no se nombra ni se muestra, no existe”.

Por eso el lenguaje inclusivo icónico busca representar la diversidad de género de forma igualitaria y no estereotipada, visibilizando a mujeres, personas no binarias y otras identidades desde una mirada respetuosa, actual y plural.

Para la implementación de un lenguaje visual inclusivo y no sexista se recomienda lo siguiente:

1) Representar diversidad de identidades de género

Evita que solo aparezcan hombres o figuras masculinas en íconos o gráficas. Asegura que estén presentes mujeres, personas no binarias y diversidades de género en roles activos, visibles y variados.

2) Evitar estereotipos visuales de género

No representes a mujeres solo como madres o en profesiones históricamente feminizadas (secretarias, enfermeras, profesoras, entre otras), ni a hombres solo como líderes, policías o jefes.

- Colores, ropas o gestos que refuerzan clichés también pueden ser sexistas.
- Diversifica los roles, apariencias y expresiones de género.

3) Usar señalética inclusiva

Cuando se usen íconos (baños, accesos, pictogramas), evita reforzar una lógica binaria exclusiva (hombre/mujer). Considera símbolos neutros, lenguaje gráfico actualizado y/o acompañamiento con texto inclusivo.

4) Incluir diversidad de pueblos, fenotípica y cultural

Usar imágenes que reconozcan a los pueblos indígenas, al pueblo tribal afrodescendiente y a las comunidades migrantes y rurales de forma activa, no estereotipada. Mostrar diversidad de cuerpos, colores de piel, edades y capacidades.

5) Incorporar representación de personas con discapacidad.

El lenguaje visual debe reflejar cuerpos con distintas condiciones físicas, intelectuales y sensoriales en imágenes institucionales, evitando el capacitismo simbólico. Esto visibiliza múltiples identidades que suelen quedar fuera de la representación dominante.

6) Cuidar el orden y jerarquía visual

En composiciones donde aparezcan personas, cuida la equidad en la distribución y protagonismo. No pongas siempre a los varones al centro o como líderes, y varía posiciones y roles para mostrar equidad.

7) Revisar bancos de imágenes y recursos visuales con perspectiva de género

Utiliza ilustraciones, íconos y fotos que estén pensadas desde una mirada inclusiva. Hoy en día puedes encontrar muchos bancos de imágenes que ofrecen filtros o colecciones específicas que te pueden ayudar con ejemplos inclusivos.

8) Consultar a equipos o referentes especializados

Si vas a desarrollar materiales visuales institucionales, incluye una revisión con enfoque de género, intercultural, inclusivo, territorial, etc.

9) Evitar “feminizar” el ícono como recurso único

Agregar solo pestañas o faldas a una figura neutra no garantiza una representación inclusiva. Apuesta por nuevas formas de representación, no reforzar clichés visuales estereotipados.

RECOMENDACIONES 
Mostrar a mujeres indígenas en roles de liderazgo.
Incluir a personas trans y no binarias como trabajadoras del patrimonio, mediadoras culturales, profesionales o visitantes.
Representar a personas con discapacidad como usuarias activas de los espacios patrimoniales.
Visibilizar liderazgos del pueblo tribal afrodescendiente en contextos patrimoniales urbanos y rurales.

11. EJEMPLOS PRÁCTICOS DEL DÍA A DÍA

11.1. SALUDOS

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Buenos días, señores y señoras ...	Buenos días a todas las personas presentes ...
Estimados señores y señoras del comité ...	Estimadas personas integrantes del comité ...
Bienvenidos al Museo...	Les damos la bienvenida al Museo...

11.2. PROFESIONALES Y ROLES

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
El administrador y la administradora se encargarán del ingreso...	El equipo de administración se encargará del ingreso...
Las arquitectas/os realizarán la planificación...	El equipo de arquitectas y arquitectos realizará la planificación...

11.3. CORREOS INSTITUCIONALES

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Estimados , les escribo para...	Estimado equipo , les escribo para...
Estimadas/os coordinadores , se les convoca a reunión...	Estimada Coordinación , se les convoca a reunión...
Estimado jefe de la unidad , le solicitamos...	Estimada jefatura de la unidad , le solicitamos...

11.4. CONVOCATORIAS DE RECLUTAMIENTO

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Se necesita un trabajador para el área de conservación...	Se necesita una persona para el área de conservación...
Se busca encargado de restauración de obras...	Se busca persona encargada de restaurar obras...
Se necesita que todos los postulantes al cargo envíen su certificado de antecedentes...	Se necesita que quienes postulen al cargo envíen su certificado de antecedentes...
Trabaje con nosotros.	Trabaja en nuestro Servicio .
Necesitamos profesionales comprometidos con la misión del Servicio.	Necesitamos profesionales que demuestren compromiso con la misión del Servicio

11.5. NOTICIAS

NO RECOMENDADO ❌	USO RECOMENDADO ✅
Niños y niñas del jardín infantil Vicente Huidobro de Santiago, acompañados de artistas de la comuna	Las niñas del jardín infantil Vicente Huidobro de Santiago estuvieron acompañadas de artistas de la comuna
Las próximas presentaciones de la banda musical de Magallanes se realizarán el 28, 29 y 30 de abril en el Museo regional de Magallanes, para disfrutar de un programa dedicado a los adultos mayores ...	Las próximas presentaciones de la banda musical de Magallanes se realizarán el 28, 29 y 30 de abril en el Museo regional de Magallanes, para disfrutar de un programa dedicado a las personas (adultas) mayores ...
Participaron los encargados de las bibliotecas de las regiones de: Antofagasta, Tarapacá, Arica y Parinacota, Maule, O'Higgins, y Los Ríos.	Participaron las personas encargadas (o las encargaturas) de las bibliotecas de las regiones de: Antofagasta, Tarapacá, Arica y Parinacota, Maule, O'Higgins, y Los Ríos.
Se fomentará el potencial creativo de los habitantes de la región de Aysén a través de actividades de mediación lectora y encuentros culturales.	Se fomentará el potencial creativo de las personas que habitan en la región de Aysén a través de actividades de mediación lectora y encuentros culturales.
Punto de Lectura, fue una iniciativa muy importante en la región, propuesta por los funcionarios del Servicio y apoyados por el Comité de Defensa del Medio Ambiente del sector - administradores del Centro Cultural donde se establecerá el Punto de Lectura-.	Punto de Lectura, fue una iniciativa muy importante en la región, propuesta por las personas funcionarias del Servicio y apoyadas por el Comité de Defensa del Medio Ambiente del sector - personas administradoras del Centro Cultural donde se establecerá el Punto de Lectura-.

12. RECOMENDACIONES FINALES PARA IMPLEMENTAR EL LENGUAJE INCLUSIVO

A lo largo de esta guía hemos revisado diversas formas en que el lenguaje inclusivo y no sexista puede integrarse en nuestra labor institucional y también en nuestras comunicaciones cotidianas. Sabemos que se trata de un proceso de desaprendizaje y aprendizaje, que busca evitar expresiones que, quizás, nunca habíamos problematizado. No obstante, aunque al principio pueda parecer desafiante, adoptar nuevas formas de comunicarnos, es importante recordar que el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, no solo es una práctica ética que promueve la igualdad y el respeto a la diversidad, sino que también constituye una consideración mínima ética **para quienes ejercen funciones públicas**, conforme a los principios de no discriminación, igualdad sustantiva y derechos humanos que rigen al Estado.

A continuación, te compartimos algunas recomendaciones finales para facilitar este camino:

Toma conciencia

Comienza por reflexionar sobre tus propias prácticas lingüísticas y cómo estas pueden tener un efecto negativo o positivo en las otras personas. Algunas preguntas que pueden orientarte son:

- ¿Cómo puedo usar mi forma de comunicarme para contribuir a un entorno más respetuoso y acogedor para todas las personas?
- ¿Conozco la realidad personal, identitaria o de género de todas las personas con las que trabajo?
- ¿Incluyo a todas las personas en las palabras que utilizo sin invisibilizar, excluir ni discriminar?
- ¿Estoy con la disposición de cuestionar expresiones o frases que siempre he usado o usan otras personas que podrían no ser inclusivas?

Aplica la “regla de inversión”

Esta estrategia puede ayudarte a detectar expresiones sexistas. Consiste en invertir el género en una oración y observar si sigue teniendo sentido o si revela un sesgo. Por ejemplo, si decimos “los funcionarios del Servicio Nacional del Patrimonio”, ¿cambiarías algo si escribieras “las funcionarias del Servicio Nacional del Patrimonio”? Si el sentido o la valoración cambia, probablemente haya una expresión que es recomendable revisar.

Facilita la comprensión y el uso

Prefiere términos inclusivos y neutrales que mantengan la claridad y la naturalidad del mensaje. Evita el uso del masculino genérico cuando te refieras a grupos mixtos o no especificados. Por ejemplo, en lugar de “los usuarios del sistema”, puedes decir “las personas usuarias” o simplemente “quienes utilizan el sistema”.

Permítete aprender y equivocarte

El uso del lenguaje inclusivo es un proceso en construcción. Es normal tener dudas o cometer errores. Preguntar siempre será una opción válida, si tienes dudas puedes preguntar:

- ¿Cómo prefieres que me refiera a ti? / ¿Qué pronombre usas?

No des por sentadas las identidades o formas de nombrarse de otras personas.
Si te equivocas pide disculpas y corrígete.
Lo importante es demostrar disposición, empatía y respeto
frente a otra u otro, las personas estamos en un proceso de aprendizaje.

13. GLOSARIO

Androcentrismo

Visión del mundo que coloca al varón —generalmente cisgénero, blanco y heterosexual— como medida de todas las cosas, invisibilizando o subordinando a otras identidades. En el ámbito patrimonial, se manifiesta cuando las narrativas históricas, simbólicas o visuales priorizan únicamente las experiencias masculinas, ignorando los aportes de mujeres, disidencias y pueblos excluidos (Guía de Género para Museos, producción teórica feminista).

Apropiación cultural

Uso o representación de elementos culturales (vestimenta, símbolos, lenguas) de un grupo marginado por parte de otro, sin reconocimiento, consentimiento o comprensión de su significado. Es una forma de despojo simbólico.

Cosmovisión

Conjunto de creencias, valores y conocimientos con los que un grupo cultural interpreta el mundo y su existencia. Las cosmovisiones indígenas, afrodescendientes o comunitarias deben ser respetadas como saberes válidos y plenos.

Desigualdad de género

Situación estructural en la que mujeres, disidencias sexo-genéricas y otras identidades diversas enfrentan barreras y desventajas en relación con los hombres, producto de normas, roles, estereotipos y estructuras de poder que distribuyen de forma desigual los recursos, las oportunidades y el reconocimiento. Esta desigualdad se manifiesta en lo económico, político, simbólico y cultural (ONU Mujeres, MMyEG, Guía Género Museos).

Diversidad sexo genérica

Reconocimiento de la pluralidad de orientaciones sexuales existentes en la sociedad, que incluye, pero no se limita a, lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales y asexuales. Implica respetar y valorar esta diversidad sin prejuicios, garantizando igualdad de trato, protección contra la discriminación y derecho a la expresión libre y segura de la sexualidad (MMyEG, Ley 21.120, Serpat).

Diversidad

Reconocimiento y valoración de las múltiples diferencias que existen entre las personas en términos de género, orientación sexual, edad, etnia, cultura, discapacidad, religión, nacionalidad, entre otros. La diversidad no es una amenaza, sino una fuente de riqueza social, cultural y democrática que debe ser protegida y promovida por las instituciones públicas (UNESCO, MMyEG, Serpat).

Equidad de género

Principio de justicia que reconoce que hombres, mujeres y personas no binarias tienen condiciones y necesidades diferentes, y, por tanto, requieren medidas diferenciadas para lograr la igualdad real de oportunidades, derechos y resultados. No es dar lo mismo a todas las personas, sino lo necesario para superar desigualdades estructurales (UNESCO, MMyEG, CNDH).

Estereotipo de género

Creencias generalizadas y simplificadas que asignan características, comportamientos o roles específicos a las personas según su género, sin considerar su individualidad. Los estereotipos de género perpetúan desigualdades y limitan las posibilidades de desarrollo y participación equitativa en distintos ámbitos de la vida social, cultural y laboral (MMyEG, ONU Mujeres, Guía Género Museos)

Expresión de género

Forma en que una persona manifiesta su identidad de género a través de su apariencia, vestimenta, lenguaje corporal o manera de hablar. La expresión de género puede coincidir o no con las expectativas sociales y no necesariamente refleja la orientación sexual o la identidad de género de la persona (Ley 21.120, MMyEG, ONU Mujeres).

Género

Construcción social y cultural que define los roles, comportamientos, atributos y expectativas que una sociedad asigna a las personas según su sexo. El género no es una categoría fija ni biológica, sino dinámica, diversa y determinada por contextos históricos y socioculturales. Reconocerlo permite comprender y cuestionar las desigualdades estructurales (UNESCO, ONU Mujeres, MMyEG).

Identidad de género

Vivencia interna e individual del género, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Incluye cómo una persona se siente y se nombra a sí misma (por ejemplo: mujer, hombre, no binaria, género fluido, entre otras), y puede implicar modificaciones en la expresión de género. Es un derecho fundamental el poder autodeterminar esta identidad (Ley 21.120, ONU Mujeres, MMyEG).

Interseccionalidad

Enfoque que reconoce que las personas pueden vivir múltiples formas de discriminación simultáneamente, por ejemplo, por su género, pertenencia a pueblos originarios o afrodescendiente, clase social, edad, discapacidad u orientación sexual. La interseccionalidad permite comprender cómo estas desigualdades se entrecruzan y se refuerzan, siendo clave para diseñar políticas públicas igualitarias, justas e inclusivas (ONU Mujeres, MMyEG, Guía Género Museos).

Lenguaje accesible

Forma de comunicación que busca ser comprensible para todas las personas, especialmente aquellas con discapacidad cognitiva, auditiva, visual o con niveles bajos de alfabetización. Utiliza frases claras, directas, sin tecnicismos innecesarios ni ambigüedades, y puede incorporar apoyos como pictogramas, lengua de señas o lectura fácil para asegurar la inclusión comunicacional (MMyEG, Guía Serpat, SNDIF).

Lenguaje claro

Forma de comunicación que privilegia la comprensión, eliminando tecnicismos, ambigüedades y estructuras complejas. Un texto en lenguaje claro transmite el mensaje con precisión, es fácil de leer y está centrado en las necesidades de quien lo recibe. Es una herramienta de democratización de la información, especialmente relevante en contextos institucionales (Guía de Lenguaje Claro Chile, MMyEG, SNDIF).

Masculino genérico

Uso gramatical del masculino para referirse a grupos mixtos o indeterminados, que históricamente ha invisibilizado a las mujeres y a otras identidades de género. Aunque normativamente aceptado, su uso perpetúa una visión androcéntrica del mundo y ha sido ampliamente cuestionado por promover la exclusión simbólica (UNESCO, ONU Mujeres, CONAVIM)

Orientación sexual

Dimensión de la identidad humana que se refiere a la atracción afectiva, emocional y/o sexual hacia otras personas. Puede ser hacia personas del mismo género (homosexual), de otro género (heterosexual), de más de un género (bisexual, pansexual), o ninguna (asexual), entre otras. La orientación sexual forma parte del derecho a la autonomía personal y debe ser protegida sin discriminación (Ley 21.120, ONU, MMyEG).

Perspectiva de género

Enfoque analítico que permite identificar y cuestionar las desigualdades de género naturalizadas en la sociedad. Implica observar cómo las normas, roles y estructuras afectan de forma diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, con el fin de promover políticas, prácticas y discursos que contribuyan a la equidad y al ejercicio pleno de derechos (MMyEG, ONU Mujeres, Guía Género Museos).

Roles de género

Conjunto de expectativas sociales, culturales y simbólicas asignadas a las personas en función de su género. Estos roles definen lo que “se espera” de mujeres, hombres u otras identidades, y muchas veces reproducen desigualdades, limitando el desarrollo pleno y libre de cada persona. Cuestionar estos roles es esencial para construir relaciones más equitativas (ONU Mujeres, MMyEG, CONAVIM).

Sexismo

Creencia o práctica basada en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que conlleva discriminación, exclusión o violencia hacia las mujeres y otras identidades sexo-genéricas no normativas. El sexismo puede expresarse de forma explícita o sutil, en lo verbal, simbólico, institucional o estructural, y perpetúa desigualdades de género (CNDH, MMyEG, teoría feminista).

Techo de cristal

Barreras invisibles pero reales que impiden que las mujeres accedan a puestos de poder o liderazgo, a pesar de contar con las competencias necesarias. Estas barreras derivan de prejuicios de género, estructuras jerárquicas masculinizadas y normas sociales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres. Romper el techo de cristal es un objetivo clave de la equidad laboral (ONU Mujeres, CNDH, teoría feminista del trabajo).

Transversalización de género

Estrategia que consiste en incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en todas las políticas, programas, normativas, comunicaciones y prácticas institucionales. Su objetivo es evitar que la igualdad sea tratada como un tema aislado, integrándola en todas las etapas de planificación, implementación y evaluación (ONU Mujeres, MMyEG, CNDH).

Violencia simbólica

Forma de violencia ejercida a través de mensajes, imágenes, discursos y representaciones que refuerzan estereotipos de género, naturalizan las desigualdades y legitiman la exclusión de determinados grupos. Aunque no siempre es explícita, la violencia simbólica tiene efectos profundos en la percepción social y la reproducción de la discriminación. Para abordar esta forma de violencia, es necesario cuestionar y transformar las representaciones y mensajes que refuerzan la desigualdad, promoviendo narrativas y prácticas inclusivas, igualitarias y libres de estereotipos. (CONAVIM, MMyEG, Guía Género Museos, teoría feminista).

14. BIBLIOGRAFÍA

- Ayuntamiento de Barcelona. (2022). *Guía de comunicación inclusiva*. <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT). (2013). *Manual de lenguaje inclusivo*. <https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manual-Lenguaje-Inclusivo-CONICYT.pdf>
- CNDH México. (2021). *Lineamientos sobre lenguaje incluyente y no sexista*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04_C/Infografias/Lineamientos_Lenguaje_Incluyente.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (2016). *Manual para el uso de lenguaje incluyente con perspectiva de género*.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2016). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. Gobierno de Chile. <https://www.etsex.cl/wp-content/uploads/2021/05/Chile.-CNCA.-2016.-Guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>
- Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. (2018). *Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura*. Gobierno Vasco. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_cultura_es.pdf
- Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU). (2023). *Guía de lenguaje inclusivo no sexista*. Dirección de Estudios de PRODEMU. https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/12/Guia-de-Lenguaje-No-sexista__-.pdf
- Ley N° 20.422. (2010). *Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley N° 21.120. (2018). *Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ley N° 21.212. (2020). *Modifica el Código Penal para tipificar el femicidio íntimo y ampliar su alcance a todas las mujeres*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Interculturalidad para todas y todos*. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://peib.mineduc.cl/interculturalidad-todos-todas/>
- Ministerio de Justicia de España. (2023). *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario*. Gobierno de España. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG). (2024). *Guía ilustrada: Comunicación sin estereotipos de género*. <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2025/04/Guia-ilustrada-sin-estereotipos-de-genero-2024-MMyEG-1.pdf>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMyEG). (2023). *Glosario de conceptos claves sobre género y diversidad*.

Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. (2022). *Guía de comunicación inclusiva y no sexista*. <https://cdn.mitma.gob.es/portal-web-drupal/igualdad-genero/Guia-de-lenguaje-no-sexista-ACCESIBLE-OK.pdf>

ONU Mujeres. (2020). *Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. <https://opsaa.iica.int/resource-880-guia-de-terminologia-y-uso-de-lenguaje-no-sexista-para-periodistas,-comunicadoras-y-comunicadores>

ONU Mujeres. (2021). *Conceptos básicos sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Brechas salariales y políticas de equidad*.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). *Salud sexual y reproductiva: Derechos e implicancias políticas*.

Sección de Participación, Género e Inclusión. (s.f.). *Recomendaciones: Uso de lenguaje inclusivo. Persona en situación de discapacidad*. Subdirección CNCA. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>

Secretaría de Relaciones Exteriores de México (SRE). (2023). *Guía de lenguaje incluyente y no sexista*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/796478/GuiaComunicacionLenguajeIncluyente.pdf>

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad*. SENADIS. https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/9329/conoce-las-recomendaciones-para-el-uso-del-lenguaje-en-discapacidad-senadis

Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. (2021). *Recomendación técnica sobre el uso del lenguaje inclusivo*. Unidad de Género.

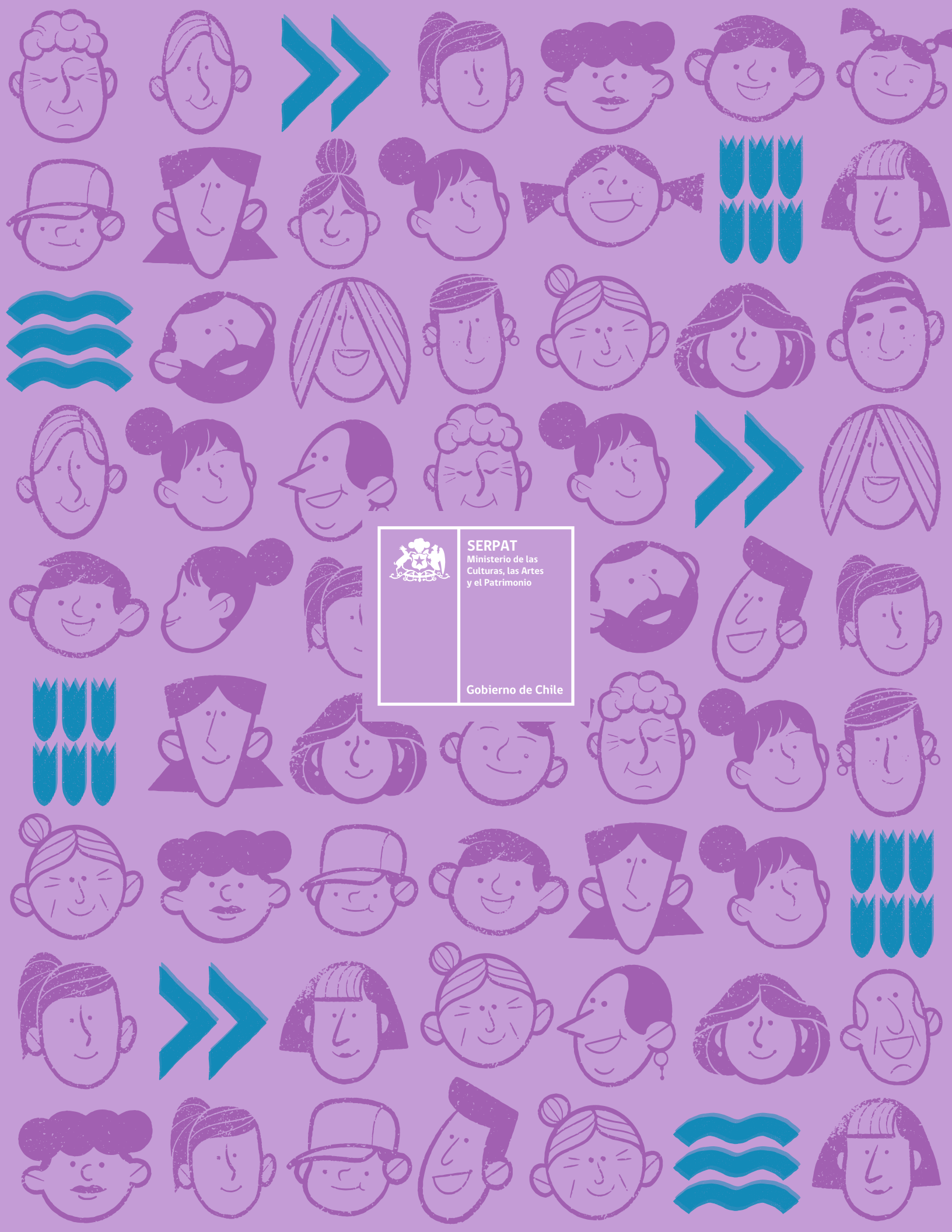
Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. (2023). *Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y pueblo tribal afrodescendiente chileno*. Subdirección Nacional de Pueblos Originarios. <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-nombrar-y-escribir-sobre-pueblos-indigenas/>

Subsecretaría de las Culturas y las Artes. (2022). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>

Subdirección Nacional de Pueblos Originarios. (2024). *Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas y Tribal Afrodescendiente chileno*. Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. Recuperado de <https://www.pueblosoriginarios.gob.cl/publicaciones/recomendaciones-para-nombrar-y-escribir-sobre-pueblos-indigenas-y-tribal>

*“El lenguaje no solo refleja nuestra percepción del mundo,
sino que también la moldea.
Cambiar la manera en que hablamos
puede influir en la manera en que pensamos”.*

(Boroditsky, L. How language shapes thought, Scientific American, 2009).



SERPAT
Ministerio de las
Culturas, las Artes
y el Patrimonio

Gobierno de Chile