

GUÍA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA

PARA LA SECRETARÍA
GENERAL DE LA OEA



OEA | CIM

La **Organización de los Estados Americanos** (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para promover la democracia, fortalecer los derechos humanos, fomentar el desarrollo económico, la paz, la seguridad, la cooperación y avanzar en el logro de intereses comunes. Los orígenes de la Organización se remontan a 1890, cuando las naciones de la región formaron la Unión Panamericana con el objetivo de estrechar las relaciones hemisféricas. Esta unión se convirtió en la OEA en 1948, luego que 21 naciones adoptaran su Carta. Desde entonces la Organización se ha expandido para incluir a las naciones del Caribe de habla inglés y Canadá, y hoy todas las naciones independientes de Norte, Sur y Centroamérica y el Caribe conforman sus 35 Estados miembros.

La **Comisión Interamericana de Mujeres** (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en el continente americano - la CIM fue el primer órgano intergubernamental establecido para promover los derechos humanos de las mujeres.

Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA

Esta publicación es una iniciativa de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM/OEA), coordinada por su Secretaria Ejecutiva, Alejandra Mora Mora, con la contribución de Beatriz Piñeres y el apoyo del Departamento de Prensa y Comunicaciones (DPE) y del Departamento de Inclusión Social (DIS) de la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADyE). La CIM reconoce la investigación y trabajo desarrollado por la consultora Silvana Molina en la preparación de este documento.

Diseño: Sebastián Vicente

OAS Cataloging-in-Publication Data

Organization of American States. General Secretariat.

Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA / Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

v. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.D/XV.24)

ISBN 978-0-8270-7163-6

1. Communication in organizations. 2. Diversity in the workplace. 3. Sexism in language. 4. Women's rights. 5. Human rights.

I. Title. II. Inter-American Commission of Women. Executive Secretariat. III. Series.

OEA/Ser.D/XV.24

Copyright © (2021) Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObras Derivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo a la SG/OEA. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras de la SG/OEA que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje vigente de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). El uso del nombre de la SG/OEA para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional. Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

cim@oas.org

<http://www.oas.org/cim>

 /ComisionInteramericanaDeMujeres

 @CIMOEA

ISBN 978-0-8270-7163-6

T

TABLA DE CONTENIDOS

■ SIGLAS Y ABREVIATURAS	4
■ 1- PRESENTACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL	5
■ 2- PRÓLOGO	6
■ 3- INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	7
■ 4- ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
■ 5- LA IGUALDAD DE GÉNERO: DEFINICIONES EN TIEMPOS DE CAMBIO	9
■ 6- GRUPOS REPRESENTANTES DE DIVERSIDAD, EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y/O HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS	16
■ 7- USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA	32
■ 8- LENGUAJE GRÁFICO O VISUAL INCLUSIVO	40
■ 9- GLOSARIO	47
■ 10- REFERENCIAS Y RECURSOS ADICIONALES	59

S

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CEDOGR	Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIM	Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres
DGCR	Departamento de Gestión de Conferencias y Reuniones
DIS	Departamento de Inclusión Social
DPC	Departamento de Prensa y Comunicaciones
LGBTI	Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex
OEA	Organización de los Estados Americanos
SADyE	Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad
SG/OEA	Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos

1

PRESENTACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL

La Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General de la OEA y su Plan de Acción representa una oportunidad para fortalecer el trabajo de la Organización para lograr los objetivos de equidad, respeto de los derechos humanos, e igualdad y no discriminación, tanto en el acompañamiento y asistencia que proporcionamos a los Estados Miembros, como en el funcionamiento interno de la Secretaría, incluyendo su cultura organizacional.

Al poner a disposición del personal esta herramienta de consulta, la Secretaría General de la OEA busca asegurar que su imagen institucional y todas sus comunicaciones estén comprometidas con y representen la igualdad y la diversidad humana de la región, reconociendo la importancia de contrarrestar los prejuicios y estereotipos que hemos naturalizado a través del idioma, y plantear cambios por medio del uso consciente y pro-activo del lenguaje y las comunicaciones.

Esta herramienta de consulta, fruto de un trabajo coordinado entre la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), el Departamento de Prensa y Comunicaciones (DPC) de la Consejería Estratégica para el Desarrollo Organizacional y la Gestión por Resultados (CEDOGR), el Departamento de Inclusión Social (DIS) de la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADyE) y con la valiosa contribución de la Sección de Idiomas del Departamento de Gestión de Conferencias y Reuniones (DGCR), es una herramienta de consulta que busca brindar al personal de la Secretaría General ejemplos prácticos y concretos sobre las comunicaciones con un enfoque de igualdad, de respeto a los derechos humanos, y de inclusión de la diversidad de identidades que históricamente han sido excluidas de los espacios de poder y decisión.



El compromiso de la Secretaría General sigue siendo continuar trabajando por garantizar “más derechos para más gente” a lo largo y ancho de nuestra región, y para ello es importante comprometernos a hacerlo también dentro de nuestra propia Organización, en cada una de nuestras acciones y en toda la gestión institucional.

Luis Almagro
Secretario General
Organización de los Estados Americanos

PRÓLOGO

La discriminación estructural contra las mujeres, que constituimos la mitad de la población, así como a otros grupos históricamente posicionados en situación de vulnerabilidad, se manifiesta en un conjunto de acciones, creencias, estereotipos y conductas arraigadas en el inconsciente colectivo, tanto en la esfera pública como en la privada. Nuestro lugar de trabajo no es la excepción, y en este contexto, el lenguaje y la comunicación son elementos esenciales en la elaboración de contenidos, enfoques, y en la construcción de realidades al interior de la OEA.

La Secretaría General de la OEA (SG/OEA), bajo la coordinación de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), y el Departamento de Prensa y Comunicaciones (DPC), con el apoyo del Departamento de Inclusión Social (DIS) de la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (SADyE), elaboró esta *Guía de Comunicación Inclusiva* que busca la promoción de acciones y modos discursivos y comunicativos cotidianos que contribuyan a la igualdad, el respeto de los derechos humanos y el reconocimiento de la diversidad inherente

a la naturaleza humana, con su riqueza y dignidad.

La *Guía de Comunicación Inclusiva* ofrece conceptos, definiciones, terminologías y pautas para referirse de forma adecuada y con perspectiva de género a las mujeres, y a las personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas, y con respeto a la diversidad que encarnan las personas con discapacidad, la niñez y adolescencia, juventudes, las personas mayores, las poblaciones migrantes, los pueblos indígenas, las personas afrodescendientes, entre otros grupos históricamente discriminados.

Dar visibilidad y reconocer la diversidad favorece el desarrollo humano y la inclusión y la justicia social, enriqueciendo el entorno laboral para que nuestro quehacer al interior de la Organización sea aún más efectivo, respetuoso y promotora de los cambios que queremos ver en la región.



CIM/OEA

Comunicar con perspectiva de género, de inclusión y equidad, y desde los derechos humanos es nuestra hoja de ruta para romper los paradigmas excluyentes y estigmatizantes establecidos en el lenguaje como “naturales”, y es también una importante forma de contribuir conceptual y colectivamente a humanizar y democratizar nuestra región.

Alejandra Mora Mora

Secretaria Ejecutiva
Comisión Interamericana de Mujeres

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

“Pensar de un modo diferente requiere hablar de un modo diferente”

George Lakoff – Lingüista-

El objetivo de esta **Guía de Comunicación Inclusiva** para la Secretaría General de la OEA (SG/OEA) es acompañar la puesta en práctica de criterios y acciones discursivas y comunicacionales igualitarias y no discriminatorias en el trabajo diario, que permitan resolver las dudas más frecuentes al momento de comunicar de manera escrita, verbal y visual. Por medio de esta Guía, se busca que la imagen institucional y todas las comunicaciones de la SG/ OEA estén comprometidas con y representen la igualdad y la diversidad humana de la región, reconociendo la importancia de contrarrestar los prejuicios y estereotipos que hemos naturalizado a través del idioma, y plantear cambios por medio del uso consciente y pro-activo del lenguaje y las comunicaciones.

Reconociendo que la inclusión debe ser transversal e interseccional, esta herramienta de consulta analítica y práctica permite entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una herramienta indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo integral, la democracia, la seguridad y los derechos humanos con inclusión.

En esta Guía se habla de lenguaje inclusivo y accesible, y de la riqueza de su uso por parte de la SG/OEA. Contiene un análisis y aporta herramientas sobre el lenguaje no sexista e inclusivo, con definiciones y aportes prácticos para utilizarlo en diferentes formatos comunicativos, incluso en la expresión en imágenes. Posteriormente, continúa aportando herramientas para comunicar adecuadamente sobre personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y caracte-

rísticas sexuales no normativas, personas con discapacidad, personas migrantes, niñez y adolescencia, personas mayores, personas indígenas y personas afrodescendientes. En esta Guía se encontrarán ejemplos de palabras y construcciones lingüísticas que discriminan y sus alternativas correctas.

La Guía busca ser accesible para lectores de pantalla de personas ciegas o con baja visión, en el cual el color rojo se utiliza para indicar expresiones no inclusivas y se diferencia con la palabra entre asteriscos; y el color verde, señalando expresiones inclusivas, se diferencia con la palabra correcta dentro de paréntesis. Este estilo se encuentra a lo largo del documento.

La Guía reconoce los instrumentos jurídicos interamericanos aprobados en la OEA y sus conceptos y lenguaje aprobado. Asimismo, incluye un glosario de conceptos relacionados con la igualdad, la diversidad y la inclusión, así como documentos de referencia que aportan definiciones y herramientas adicionales para potenciar los conceptos desarrollados en estas páginas.

4

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Guía de Comunicación Inclusiva es una herramienta de consulta que se pone a disposición de todas las instancias y dependencias de la SG/OEA, incluyendo las oficinas y unidades de la Secretaría General en los Estados Miembros. Se invita a todos los demás órganos, incluyendo organismos especializados, órganos subsidiarios, organismos, y entidades de la SG/OEA a utilizar esta guía como herramienta de consulta.



5

LA IGUALDAD DE GÉNERO: DEFINICIONES EN TIEMPOS DE CAMBIO

5.1. Conceptos sexistas y estereotipos de género¹

Entre otras, sexo, género, estereotipos y roles son palabras ineludibles cuando hablamos de lenguaje no sexista, y están interrelacionadas. (Ver definiciones en el Glosario, Sección 9)

Tradicionalmente el sistema sexo-género, marca y condiciona las relaciones entre los seres humanos, a través de los estereotipos y roles de género, y se constituye en un elemento que favorece la exclusión y la discriminación.

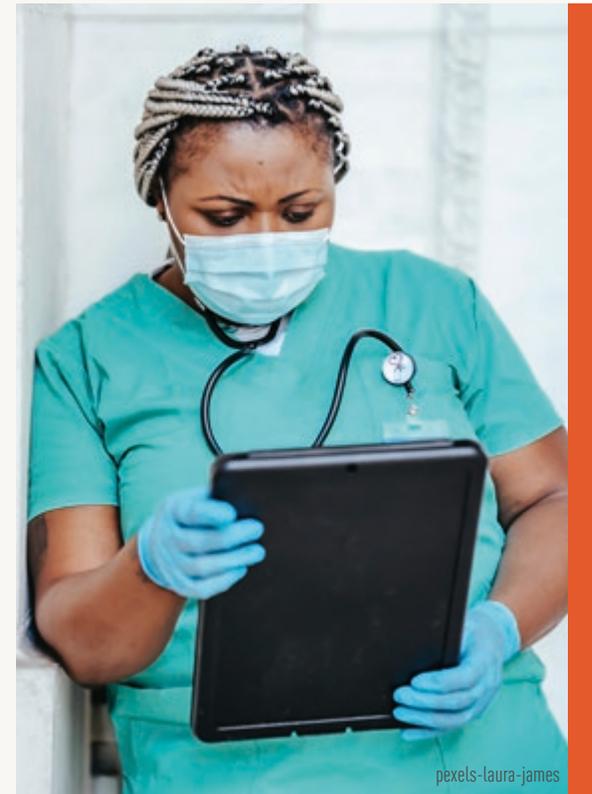
Así, desde una visión binaria del género se responde a la necesidad de mantener un orden establecido en el que las ideas de cómo debe ser y actuar una mujer se asocian a su papel reproductor y al ámbito doméstico, mientras que lo masculino está ligado al papel productor y mantenedor, y se vincula al espacio público. Asimismo, cualquier otra identificación o expresión fuera de estos esquemas es considerada una desviación y por tanto es excluida y castigada.

Las herramientas que se proporcionan a continuación, buscan romper con estos estereotipos y roles de género.

NOTA: En lo sucesivo entenderemos que el vocablo mujeres incluye a mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex, y que el vocablo hombres incluye a hombres gays, bisexuales, trans e intersex.

Las opciones ***no inclusivas*** se verán en rojo y entre asteriscos, y las (inclusivas) en verde y entre paréntesis.

1 Un Glosario completo de términos se encuentra en la Sección 9 de la Guía.



pexels-laura-james

5.1. El uso del masculino genérico y recursos para evitarlo

Cuando se escribe sobre actividades donde hay presencia de mujeres y otras identidades de género, no es correcto utilizar el masculino genérico, porque dicha utilización univoca contribuye a invisibilizar colectivos de personas ya de por sí históricamente discriminadas. Cada persona debe ser nombrada. Esto implica cuestionar las lógicas androcéntricas que sustentan —e imponen— el uso del así llamado “masculino genérico”, que se ha llegado a presuponer “inclusivo”, en términos que “representaría” no sólo lo femenino, sino todas aquellas identidades trascienden el binario al nombrar conjuntos integrados por personas de diversos géneros.

Algunos recursos son:

	No inclusivo	(Inclusivo)
Usar la palabra personas	*Todos los asistentes al taller*	(Todas las personas que asistieron al taller)
Evitar gentilicios	*Los panameños*	(El pueblo panameño, La ciudadanía panameña)
Usar sustantivos abstractos	*Los voluntarios*	(El voluntariado)
Usar el pronombre ‘se’	*Cuando los diplomáticos soliciten*	(Cuando se solicite)
Tener en cuenta la concordancia de género	*Los embajadores*	(El embajador, La embajadora)
Duplicar en documentos oficiales para incluir	*Los candidatos*	(Los candidatos y las candidatas)
Preguntar siempre a las personas los nombres y pronombres con los que se identifican.	*Asumir los pronombres de una persona desde la lectura de su nombre de pila*	(Utilizar el nombre y pronombre preferido por la persona)

5.2. Designación asimétrica de mujeres y hombres

Ocurren cuando se cita a las mujeres por el nombre y a los hombres por el apellido. El nombre de pila acerca a la persona que emite el mensaje, y refleja un tono familiar; el apellido le otorga un trato más respetuoso. Es frecuente que cuando se habla de un hombre solo se utiliza el apellido, mientras que cuando se habla de una mujer se utiliza o bien únicamente el nombre (“Hillary”, “Cristina”, “Dilma”), o bien el nombre y el apellido, o bien el apellido precedido del artículo femenino (“la Thatcher”). Se debe evitar esta asimetría utilizando una designación paralela tanto para hombres como para mujeres.

5.3. Pares duales o duales aparentes

Los duales aparentes son palabras con significados diferentes en su voz masculina o femenina. En su forma gramatical masculina adoptan un sentido positivo o neutro; sin embargo, en su forma gramatical femenina, indican menor categoría profesional. También suponen un tratamiento denigrante para las mujeres. Por ejemplo no tiene el mismo significado cultural cuando se habla de un hombre público que de una mujer pública.

5.4. Orden de aparición de las palabras

En los documentos oficiales es una tendencia que el género masculino preceda siempre al femenino, cuando hay mención expresa de ambos sexos. Así, se establece una aparente relación de jerarquía, que en realidad es inexistente. Se propone que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también puede aparecer en primer lugar, o bien que se alterne con el masculino.

5.5. Propuestas para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción

Privilegiar el uso de lenguaje neutral: el lenguaje condiciona las actitudes, prácticas y cosmovisiones de las personas y las colectividades. Por ende, los productos lingüísticos heredados de prácticas sociales arcaicas tienen la capacidad de limitar las concepciones humanas y la valoración y hasta la visibilidad de las personas. Para contrarrestar esta exclusión ya naturalizada en el lenguaje, proponemos neutralizar el sexo/género en la expresión lingüística. A continuación, algunos ejemplos para usar lenguaje neutral en nuestras comunicaciones en español:

No inclusivo	(Inclusivo)
“Recuerda marcarte siempre un plazo realista que te permita *trabajar cómodo* , sin agobios.”	“Recuerda marcarte siempre un plazo realista (que te permita trabajar con comodidad) , sin agobios.”
“Hasta que *te hagas experto* ”	Hasta que (adquieras la experiencia) ”
“Trabajar para *ser más productivos* ”	“Trabajar para (mejorar la productividad) ”
“Llevarlo a la práctica *como un profesional* ”	“Llevarlo a la práctica (de manera profesional) ”

En general, podemos utilizar estas recomendaciones para neutralizar nuestro lenguaje:

- 1. Añadir “persona”.** Ejemplo, reemplazar “si eres alto” a “si eres una persona alta”.
- 2. Cambiar el tiempo de la frase.** Ejemplo: reemplazar “estás ocupado”, por “te has ocupado”
- 3. Convertir el adverbio en sustantivo.** Ejemplo: reemplazar “estar calificado” por “tener las calificaciones”.
- 4. Cambiar el adjetivo por un adverbio.** En castellano, los adjetivos están marcados por el género. Ejemplos: (1) hacerse “maestro” por “adquirir la maestría”; (2) hacerse “doctor” por “adquirir el doctorado”².

Fórmulas válidas acordes a las identidades de género auto-percibidas.

En comunicaciones en las que se conoce la persona a las que van dirigidas, utilizar siempre el género gramatical que corresponda, acorde a las identidades de género auto-percibidas. No hay que presuponer nada, respetando también el nombre sentido de cada persona, que corresponda al del género con el que se identifica.

Ejemplo:

“A la Sra. Embajadora de...”

“Al Sr. Embajador de...”

² Ejemplos adaptados de: Arruti, Lara. 12/12/2018. “Cómo utilizar lenguaje neutro en tus textos.” <https://laumedia.es/como-utilizar-un-lenguaje-neutro-en-tus-textos/>

Feminizar los términos

Si la persona a la que va dirigida la comunicación o sobre la cual se informa es mujer, o su género autoidentificado es mujer

Ejemplo:

Al representante permanente de Jamaica, Embajador Audrey Marks...
(A la representante permanente de Jamaica, Embajadora Audrey Marks...)

No jerarquizar la realidad social de manera sexista

No anteponer siempre al hombre

Los hombres y las mujeres empadronados para votar en México serán más de 88 millones
(Las mujeres y los hombres empadronados para votar en México serán más de 88 millones)

O

Las políticas sociales estarán coordinadas por el jefe (o cabeza) de familia
(Las políticas sociales estarán coordinadas por la jefa de familia).
Las políticas sociales estarán coordinadas por la jefatura de familia.

La realidad es que muchas mujeres tienen la igual o exclusiva responsabilidad de sostener hogares en las Américas.

Evitar nombrar a las mujeres como dependientes, complementarias, subalternas o propiedad de los hombres.

Es notable cuando el papel de la mujer se subordina en el lenguaje al protagonismo del hombre, incluso estando situada al mismo nivel profesional; cuando se nombra a las mujeres por su relación de dependencia con el hombre (hija de, madre de, esposa de, mujer de, señora de, viuda de...) lo que constituye otro sesgo sexista.

Partículas discriminatorias.

Operan con las conjunciones adversativas y concesivas: “Trabaja muy bien, aunque está embarazada”, o “es una mujer, pero muy competente”.

*La ministra de Salud participó activamente de todas las reuniones, ***a pesar de estar embarazada.***
Las indígenas trabajaron activamente en la reconstrucción de su poblado luego del terremoto, ***aunque son mujeres.****

5.6. Referencia a las mujeres como categoría aparte

El sexismo en el lenguaje se observa también en la referencia a las mujeres como categoría aparte, subordinada o dependiente en la política, en la historia, en las ciencias, en las artes, en las leyes y las religiones; en lo privado y lo público.

La categoría aparte se encuentra cuando se cita a las mujeres como seres sin decisión y sin voz, como objetos distantes de la categoría persona, sobre las cuales los hombres deciden. Así, los hombres aparecen como únicos sujetos de acción y referencia y, las mujeres, como dependientes o subordinadas. Cuando su principal rasgo es ser mujeres, pero no personas, estamos ante una clara expresión de desigualdad.

Ocurre cuando se las identificas como la esposa de, la hija, la hermana de algún hombre; cuando sólo se destaca su rol en el ámbito privado; cuando ellas aparecen subordinadas ante su par masculino; cuando sólo se las identifica como ‘objetos’ de satisfacción, por ejemplo, por su belleza.

Ejemplo:

****Se organizarán actividades culturales para las esposas de los congresistas*.**
¿Sólo hay hombres congresistas? ¿Sólo están acompañados por sus esposas?*

Forma incluyente:

(Se organizarán actividades culturales para las personas que acompañan a las y los congresistas.)

5.7. Roles de género en el lenguaje

Tal como se definió en esta Guía en el capítulo **5.1 Conceptos sexistas y estereotipos de género**, los roles de género son el conjunto de roles y expectativas diferenciales para mujeres y hombres que marcan una “distinción” respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar, asignados por la sociedad, desde una perspectiva sexo/género exclusivamente binaria y heteronormativa.

En una sociedad en permanente cambio esa estructura cultural se resiste a ser modificada. En este contexto, uno de los medios más fundamentales para nombrar a todas las personas y sus diversidades, y de construir lo aprendido, mostrando que los roles no deben ser impuestos por sexo, lo constituye el lenguaje no sexista e inclusivo.

¿Cómo lo expresamos?

- ▶ Con diferentes tratamientos para cada sexo, a fin de romper con la tendencia a convertir la condición sexuada de las mujeres en su principal identidad, sustituyendo su estatus social o profesional.

Ejemplo:

Se presentan a concurso tres candidatos y dos mujeres.
(Se presentan a concurso dos candidatas y tres candidatos.)

- ▶ Otra forma habitual de discriminar con los roles de género es la de equiparar a las mujeres con la infancia (infantilización), dando por sentado que tienen características semejantes debido a su diversidad corporal o biológica. Algunas de esas arbitrarias atribuciones son, por ejemplo, entre otras, la debilidad, que les lleva a la necesidad de ser protegidas y, por tanto, asumir roles pasivos en la vida social. Este supuesto ideológico basado en la diversidad corporal también opera cuando nos referimos a otros colectivos discriminados por sus diferencias corporales, asociadas inconscientemente a atribuciones de carácter y de capacidad, como las personas con discapacidad y las personas adultas mayores.

6

GRUPOS REPRESENTANTES DE DIVERSIDAD, EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y/O HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS

Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mundo

Ludwig Wittgenstein

La diversidad enriquece. El problema es la valoración desigual que se hace de las diferencias, que convierten a esas diferencias en desigualdades estructurales y naturalizadas. Con el lenguaje inclusivo se colabora en la toma de conciencia para acortar las distancias que aún persisten en la tarea de alcanzar la igualdad a partir del reconocimiento y aceptación de la diversidad inherente de la naturaleza humana. Por eso es importante entender las diferencias entre los distintos términos para señalar esa diversidad, y que el lenguaje utilizado reconozca y valore por igual su identidad y dignidad.

La discriminación presente en el lenguaje por motivo de sexo, edad, identidad y expresión de género, orientación sexual, características sexuales, origen o por encontrarse en situación de discapacidad, es variable. El factor común es el daño

que ocasiona a la dignidad de las personas como consecuencia de su pertenencia a determinado grupo identitario o a determinada intersección, y como se ve afectado el ejercicio de sus derechos, de su ciudadanía y su inclusión en la sociedad.

Hay prejuicios, estigmas y estereotipos en el lenguaje escrito, verbal y audiovisual que discriminan a colectivos y personas en base a sus diferencias. Hay, por tanto, una manera de contrarrestar la discriminación si se conocen las palabras y las representaciones inclusivas para poblaciones como las personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas, personas con discapacidad, las personas migrantes, adultas mayores, indígenas y afrodescendientes.

Es imprescindible incluir a y comunicar para estos colectivos en todas las comunicaciones de la SG/OEA sobre cualquier tema, no sólo en aquellos que les conciernen directamente o se refieren a ellos de manera específica o particular. Al comunicar pensando en la inclusión de las personas más vulnerables o excluidas, estaremos comunicando para todas las personas en equidad.

La manera en que la Organización se comunique internamente y emita sus comunicaciones externas sobre estos colectivos y sobre cualquier tema incluyéndoles, aporta al debate público, al fortalecimiento de sociedades más democráticas e inclusivas, y a eliminar estereotipos, prejuicios, y el círculo de la invisibilidad que históricamente les ha afectado.

Las opciones ***no inclusivas*** se verán en rojo y entre asteriscos, y las **(inclusivas)** en verde y entre paréntesis.

6.1. Personas LGBTI³

Para dar visibilidad a las diversas identidades y expresiones de género, orientaciones sexuales, y características sexuales, hay que especificar a qué colectivo se hace referencia, y utilizar siempre la terminología correcta. Es erróneo, por ejemplo, utilizar genéricamente el acrónimo LGBTI si no se está haciendo referencia a todas las identidades contenidas dentro de él.

Es fundamental preguntar a las personas el modo y el pronombre con los que prefieren ser nombradas. Hacer mención de su identidad de género, u orientación sexual es decisión de la persona o del colectivo, porque dichas características pertenecen al ámbito de su vida privada.

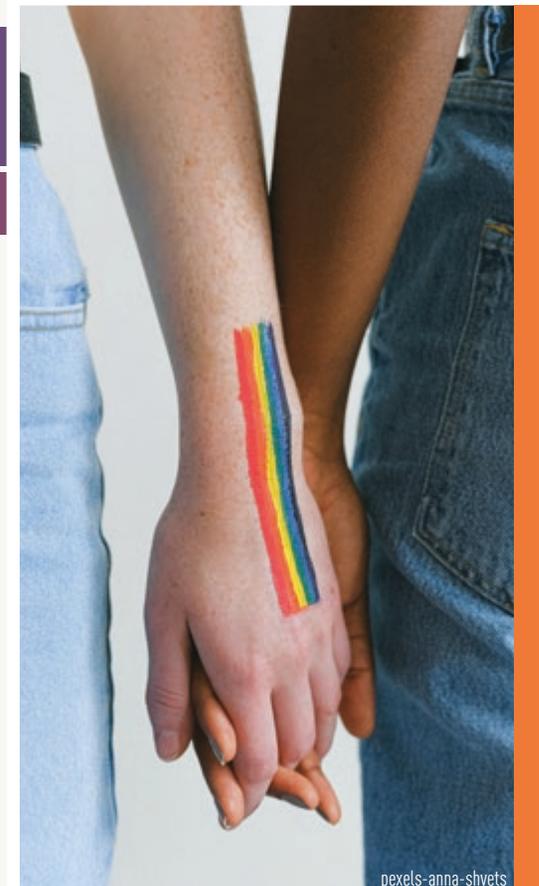
Se recomienda no utilizar comillas, negritas, cursivas para referirse a personas LGBTI, ya que pueden cambiar el sentido o la intención de las palabras y de plano establecen una diferenciación que no corresponde.

La orientación sexual y la identidad de género son características de la personalidad. Por lo tanto, el derecho a vivir libremente la propia orientación sexual o identidad de género y el derecho a expresarlas sin temor, son derechos humanos.

Concepto basado en los Principios de Yogyakarta

Tampoco es necesario mencionar la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de una persona si no está relacionada con el mensaje que estamos transmitiendo. De este modo, se establece un tratamiento igualitario. Por ejemplo, se recomienda hablar habitualmente de parejas, de matrimonios, de familias, etc., sin especificar la orientación sexual de las personas que la forman, y sólo indicarla en caso de que sea estrictamente necesario para entender el sentido de la información o porque las propias personas o familias lo escogen así. Y es importante hacer referencia a las personas LGBTI no solamente cuando queremos hacer mención a las violaciones de sus derechos humanos o sus días conmemorativos, incluyéndolas en las distintas temáticas que aborda la OEA de manera transversal e interseccional.

3 Considerando que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, en este apartado se utiliza la sigla comúnmente empleada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría sobre los Derechos de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex. Esto, sin embargo, reconociendo la auto-identificación de cada persona como principio rector y sin desconocer otras manifestaciones de las características sexuales, expresiones de género, identidades de género u orientaciones sexuales de las personas.



pexels-anna-shvets

✘ *Expresiones incorrectas* o discriminatorias.	✔ (Expresiones inclusivas)
Hermafrodita	(Intersex)
Cambio de sexo	(Cirugía de reasignación de sexo o de género)
Travestido o similares para referirse a una persona trans	(Persona trans)
Persona “normal”, para referirse a alguien con identidad y expresión de género y orientación sexual dominante, en contraposición a una persona LGBTI	(Persona heterosexual, Persona Cisgénero)
Homosexual	(Hombre gay o mujer lesbiana)
Pareja lesbiana, pareja gay, matrimonio homosexual, matrimonio trans	(Pareja, matrimonio, o matrimonio igualitario)
Padres, para referirse a una familia	(Familia, familias, los padres y las madres/parental).
Los gays	(Hombres gays, personas LGBTI)
Preferencia sexual	(Orientación sexual)
Personas de diferente u otra orientación sexual e/o identidad de género	(Personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, Personas LGBTI)
Comunidad LGBTI	(Personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, Personas LGBTI)

6.2. Personas con discapacidad

Como decíamos antes, la diversidad es parte inherente a la naturaleza humana y define la riqueza de la sociedad. La discapacidad, como el concepto de género, **es una construcción social** en constante evolución: no se refiere a las características individuales, corporales, bio-psico-sociales de las personas, sino a las más o menos barreras del entorno para el libre desenvolvimiento y expresión de una persona con dichas características en la sociedad.

La construcción social de la discapacidad genera una serie de “mitos” y estigmas en relación a qué puede y no puede hacer una persona con discapacidad, sobre las cuales se han legitimado expresiones discursivas y conceptos lingüísticos o comunicacionales que, por partir de prejuicios y suposiciones, muchas veces no resuelven –antes bien, obstaculizan– la real necesidad de inclusión social y política de las personas en toda su diversidad humana.

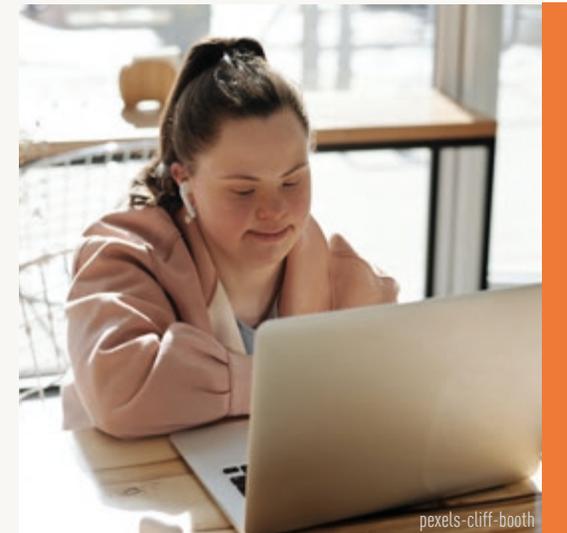
El término correcto es persona con o en situación de discapacidad.

También es importante considerar la accesibilidad comunicacional, es decir, que la información y la comunicación se proporcionen en formatos, medios y canales accesibles.

Un ejemplo ilustrativo: La comunicación inclusiva ocurre cuando para una reunión de la Organización, se consideran servicios de intérprete de lengua de señas o subtítulo para personas sordas, audio descripción en videos para personas ciegas, textos impresos en versión lenguaje simple con imágenes para personas con diversidad neurológica o discapacidad intelectual, texto impreso en braille.

En general, la clave comunicacional accesible es:

- ▶ Transformar todo lo exclusivamente auditivo en una alternativa visual.
- ▶ Transformar todo lo exclusivamente visual en una alternativa auditiva.
- ▶ Generar versiones de textos escritos en lenguaje simple e iconográfico, sin tecnicismos, para transmitir los conceptos claves de lo que se quiere difundir.



Convocatorias Accesibles:

Cuando las áreas de la OEA convocan a un evento deben considerar:

- a. Que la convocatoria o invitación no esté solamente en formato foto o PDF. Generar una versión sólo texto (Word o RTF), y describir la imagen.
- b. El formato del correo institucional en HTML no es accesible para lectores de pantalla. Debemos convertir el correo a formato sólo texto o RTF (el Outlook lo permite, la opción está incluida en el menú del mismo programa) para que pueda ser recibido y leído por cualquier persona, incluyendo a las personas ciegas.
- c. En convocatorias, incluir siempre el párrafo: *Personas en situación de discapacidad que requieran ajustes razonables para su participación, favor solicitarlos al correo:*

Pautas para comunicarse con personas con discapacidad

- ▶ Hablar directamente a la persona con discapacidad como se haría con cualquier otra persona, independientemente de su diferencia corporal. No asumir la “incapacidad” basada en la apariencia. Si hay dudas sobre cómo se comunica con una persona, o sobre lo que desea, lo mejor es preguntarle directamente. Ser natural. Si la diferencia incomoda, expresar honestamente que se trata de una situación nueva y pedirle a la propia persona con discapacidad que nos guíe.
- ▶ A las personas con discapacidad auditiva o sordas hay que hablarles de frente y no taparse la boca. Si la persona está de espaldas o estamos lejos de su ángulo de visión, tocarla suavemente en el hombro para llamar su atención y lograr el contacto visual necesario para la comunicación. Si la persona sorda no puede leer los labios, usar papel y lápiz o el celular para escribir, en términos sencillos, lo que se quiere comunicar.
- ▶ Al hablar con personas ciegas o con discapacidad visual o baja visión es necesario identificarse e identificar a otras personas que puedan estar en el lugar, como también describir donde están los muebles y en qué espacio está situado el grupo. Cuando la conversación es en grupo, hay que identificarse al momento de hablar, e identificar a la persona a quien se dirige.
- ▶ Cuando un/a intérprete de lengua de señas u oral, o los servicios de subtulado en tiempo real, sean parte de la conversación, hay que ser consciente de que una comunicación que necesita ser traducida, requiere de más tiempo para llegar a la persona destinataria, y requiere que no haya interferencias entre la/el intérprete y quien recibe el mensaje. Por lo tanto, hay que evitar interponerse entre ellas al caminar, o bloquear su comunicación o visibilidad, y hablar lento para dar tiempo a que el mensaje llegue a la persona destinataria final.

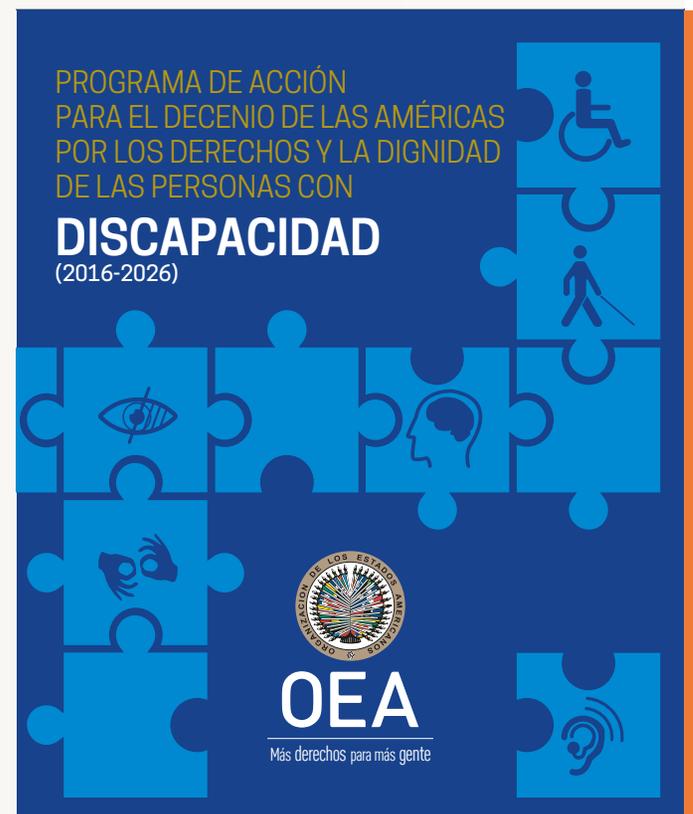
Pautas para una comunicación más accesible

- ▶ Mostrar a las personas con discapacidad como participantes activas de la sociedad.
- ▶ Dejar de poner el énfasis en “capacidades” y “limitaciones”. Decir, por ejemplo: “persona usuaria de silla de ruedas”, en vez de “está confinada a una silla de ruedas”.
- ▶ No utilizar adjetivos emocionales y que presuponen menor valor, como, por ejemplo: persona “desafortunada”, “digna de lástima”, o términos condescendientes como “pobrecito/a”, “impedido/a”, “limitado/a”. Los diminutivos, además, infantilizan.
- ▶ Evitar describir a las personas con discapacidad que han tenido éxito como si fueran superhéroes.
- ▶ No es lo mismo discapacidad que enfermedad, ni discapacidad e incapacidad. Por eso, hay que evitar describir a personas según diagnósticos médicos, ni situar una situación de discapacidad bajo temas de salud.
- ▶ Evitar el uso de eufemismos al referirse a personas con discapacidad, descartando también, por ejemplo, toda adjetivación simbólica que utilice situaciones de discapacidad. Por ejemplo: “sordera/ceguera/autismo” para expresar “ceguera política”, o la expresión “el servicio es cojo/manco/sordo/ciego” para decir que el servicio es malo, o utilizar la expresión “retardado mental” cuando se quiere criticar las decisiones o dichos de alguien.
- ▶ Es importante avanzar en la accesibilidad en los documentos de la OEA,⁴ para que se incluya una separata en braille en las comunicaciones escritas impresas, y audio descripción y subtítulos en las comunicaciones audiovisuales. Adicionalmente, las comunicaciones escritas deben tener tipografía legible y con un contraste de colores que contribuya a la visibilidad en personas de baja visión.
- ▶ El Departamento de Inclusión Social de la Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad (DIS/SADyE) cuenta con una impresora braille, que está disponible para el personal de la Secretaría General de la OEA que desee hacer accesibles a personas con discapacidad visual sus documentos. Para uso de la misma, se debe enviar un email a dis@oas.org.

4 Resolución AG/RES. 2731 (XLII-O/12) “realizar gestiones para lograr avances progresivos en la accesibilidad para personas con discapacidad a las instalaciones de la Organización, así como a los instrumentos de difusión de información de la organización tales como los documentos, comunicaciones, página en la Internet y otros, en consonancia con el principio de no discriminación de la CIADDIS.”

Comunicación Digital Inclusiva

- ▶ Todo el material digital debe ser legible para lectores de pantalla de personas con discapacidad visual. Lo mejor es utilizar textos en Word, Power Point o Excel, incluyendo una descripción en formato sólo texto de todas las imágenes intercaladas.
- ▶ Incluir una versión con tipografía aumentada y una versión en solo texto (plain text o RTF).
- ▶ Incluir versiones en lenguaje simple e iconográfico de los conceptos principales.
- ▶ Incluir videos en lengua de señas y/o subtitulados.
- ▶ Si hay videos que contienen sólo imágenes, es necesario incluir una voz en off describiendo la imagen (audio-descripción)
- ▶ No usar arroba (@) para indicar a ambos sexos o diferente identidad y expresión de género, porque la arroba no es legible para los lectores de pantalla de las personas ciegas. La recomendación para esta situación es neutralizar los términos.



✘ *Expresiones incorrectas*	✔ (Expresiones inclusivas)
Capacidades especiales, diferentes, necesidades diferentes, personas especiales	(Persona con discapacidad o en situación de discapacidad)
Sordomudo/a	(Persona sorda, persona con baja audición, persona con discapacidad auditiva)
Invidente	(Persona ciega, persona con baja visión/ con discapacidad visual)
Impedido, inválido, paralítico, inútil, cojo, minusválido	(Persona con discapacidad física)
Postrado/a en una silla de ruedas	(Persona usuaria de silla de ruedas)
Disminuido, subnormal, deficiente, retrasado	(Persona con discapacidad intelectual)
Mongólico, atrasado, retrasado	(Persona con Síndrome de Down, Persona con Discapacidad Intelectual o persona con discapacidad cognitiva)
Enfermo mental, trastornado, perturbado, psicópata, demente, loco/a	(Persona usuaria de servicios de salud mental o persona usuaria y sobreviviente de la psiquiatría)
Autista	(Persona con autismo o persona con neurodiversidad, Persona de comunidades no hablantes)
Sordo ciego	(Persona con sordoceguera, Persona con retos múltiples)
Manicomio, psiquiátrico	(Centro de salud mental, centro de día, centro de rehabilitación)

6.3. Personas en Situación de Movilidad Humana

Las migraciones forman parte de la historia de la humanidad, y al ser una realidad humana, experimentan continuas transformaciones.

En las Américas, los derechos humanos de las personas migrantes están incluidos, casi en su totalidad, en todos y cada uno de los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos que se han adoptado desde mediados del siglo XX. Las declaraciones y acuerdos, en términos generales, estipulan que la nacionalidad u otra condición de la persona no son, ni deben ser, un criterio válido para reconocer y garantizar un derecho humano.

Es necesario introducir en las comunicaciones elementos de reflexión que permitan contemplar la migración como un fenómeno común de desplazamiento de población, y no como una amenaza, ni a la persona migrante como ser humano de menor valor. Además, es preciso evitar la asociación automática, explícita o implícita, entre los flujos migratorios y la violencia, la marginalidad, la victimización, el desorden o la delincuencia, sin contextualizarlos o sin analizar las causas profundas de éstos.

El aporte que hace el lenguaje inclusivo para respetar los derechos de las personas migrantes es mostrarlas como una oportunidad para la sociedad, no como un problema o una amenaza.

También colabora para desterrar expresiones despectivas o discriminatorias para referirse a la población migrante.



- ▶ Mostrar la riqueza social que significa el encuentro entre personas extranjeras y autóctonas. No asociar a las personas migrantes con el desempleo o con la criminalidad, por ejemplo.
- ▶ No insistir en supuestas diferencias culturales irreconciliables, lo cual es un mito, o una presuposición discriminatoria.
- ▶ Transmitir representaciones propias de una comunidad común heterogénea, y no de una segregada en grupos nacionales o étnicos.
- ▶ Abordar la migración como tema y no como problema, lo que posibilita que se convierta en algo cotidiano y no extraordinario.
- ▶ Darles voz a las personas migrantes, consultándoles sobre cómo quieren ser representadas.
- ▶ Comunicar sobre las personas migrantes desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades.
- ▶ No incluir el grupo étnico, color de la piel, país de origen, religión o cultura si no es estrictamente necesario para la comprensión global de la información.
- ▶ No incluir la identificación de la población migrante con ciertos rasgos idiomáticos y de aspecto físico, lo que ha sustentado históricamente los discursos racistas.
- ▶ Visibilizar a las personas migrantes mediante representaciones que alienten tanto el pleno ejercicio de sus derechos como su inclusión social.

 *Expresiones incorrectas*	 (Expresiones inclusivas)
Los/las migrantes	(Personas migrantes)
Ilegales, clandestinos, sin papeles, indocumentado	(Persona en situación migratoria irregular)
Oleadas de pateras, mareas de inmigrantes, avalanchas	(Entrada, llegada)
Trata de blancas	(Trata de personas con fines de explotación sexual o laboral)

Ejemplo:

La Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) presentaron hoy el primer informe del Marco Integral Regional de Protección y Soluciones (MIRPS), cuyo objetivo es defender los derechos de las personas migrantes y refugiadas que viven o atraviesan los territorios de Belize, Costa Rica, Guatemala, Honduras, México y Panamá, al tiempo que anunciaron la creación de la Unidad de Coordinación Conjunta OEA-ACNUR para analizar la marcha de esta iniciativa.

http://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=C-068/18

El informe brinda la oportunidad de ver cómo la migración es analizada según distintas realidades, por ejemplo, la de la juventud, y cómo se utiliza el lenguaje y las imágenes de forma propositiva para comunicar.

https://www.acnur.org/publications/pub_mirps/5be46de64/marco-integral-regional-para-la-proteccion-y-soluciones-informe-regional.html,

6.4. Personas mayores

En las sociedades actuales el envejecimiento es un rasgo característico, ya que las personas viven más años gracias a los avances tecnológicos, mayor difusión de estilos de vida sanos y, por ende, el aumento de la esperanza de vida. Las personas mayores son un activo social, cultural y económico. No son, por tanto, sujetos pasivos, sino activos en todos los frentes de la vida social.

Cuando se comunica sobre este colectivo, es frecuente encontrar términos poco convenientes o con connotaciones negativas.

Para comunicar sobre personas mayores

- ▶ No comunicar sobre estas personas como dependientes o débiles. Reconocer que la vulnerabilidad en la vejez está relacionada con las condiciones de salud, la situación de pobreza, los recursos sociales de apoyo, no con las características de las personas, ni con su valor humano.
- ▶ Ofrecer una imagen de las personas mayores como adultos y adultas competentes, que son capaces de desempeñar un rol significativo para la sociedad en su conjunto. De construir paradigmas de valoración humana basados en criterios de utilidad y consumo, y fundar la valoración en el ser.

- ▶ Generar comunicaciones en las que las personas mayores aparezcan involucradas en acciones cotidianas, integradas a la sociedad.
- ▶ Evitar nombrar a todas las personas mayores como “abuelos” o “abuelas”, que reduce su condición a un rol social. No todas las personas mayores los son.
- ▶ El término vejez no debe ser desestimado. Lo importante es siempre considerar en el lenguaje que la noción primaria es la de persona, con su consiguiente connotación de respeto y dignidad.
- ▶ Poner en valor en las comunicaciones el aporte que las personas mayores realizan en sus entornos, el valor de su experiencia y sabiduría, y en la ayuda que prestan a las familias, en sus comunidades y a la sociedad.
- ▶ Resaltar el aporte económico de este colectivo: son personas con consumos estables e ingresos fijos, que movilizan de forma importante la economía, pero no centrar únicamente su valor en esa utilidad.
- ▶ Destacar iniciativas donde se muestran a mujeres y hombres mayores activos en áreas como el arte, el espectáculo, el deporte, las ciencias, la política.
- ▶ Comunicar sobre personas mayores desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades, incluyendo género (el rol de cuidado), identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, raza, origen, entre otros.

✘ *Expresiones incorrectas*	✔ (Expresiones inclusivas)
Viejas/Viejos	(Personas mayores/Personas adultas mayores)
Ancianos, dependientes, pasivos, jubilados, abuelos/as	(Adultos/as mayores; personas adultas mayores; población adulta mayor; persona de edad avanzada)

6.5. Pueblos Indígenas

Los pueblos indígenas de las Américas son grupos culturalmente diferenciados que mantienen un vínculo ancestral con las tierras en las que viven, o en las que desean vivir⁵.

Para referirse de forma general a los pueblos, pueden utilizarse indistintamente y como sinónimos los términos pueblos indígenas y pueblos originarios, mientras que no se debe utilizar el término “etnias”, ni tampoco “poblaciones”. Pese a que ambos conceptos se pueden considerar sinónimos, el concepto pueblos indígenas es el que se usa en la legislación internacional, como el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre pueblos indígenas y tribales, y la ***Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas***.

Cuando usamos el lenguaje inclusivo para referirnos a este colectivo, es necesario entender que su cultura, lo mismo que la de cualquier grupo humano, no es estática, es dinámica.

- ▶ No se debe hablar de “nuestros” pueblos, sino de “los” pueblos, así como tampoco se debe hablar de pueblos originarios “de Honduras”, por ejemplo, sino “en Honduras”, dado que no se trata de sujetos de pertenencia.
- ▶ No calificar a ningún miembro de un pueblo como “puro o no puro”.
- ▶ Comunicar en presente sobre los pueblos originarios, no como colectivos del pasado. Se trata de una cultura actual que convive con otras expresiones culturales.
- ▶ La palabra “indígena” es la que más se impulsa desde los foros internacionales para referirse a este colectivo. Una buena práctica comunicacional es preguntar a la persona cómo prefiere ser nombrada, y esto vale para todas las personas de grupos en situación de vulnerabilidad.
- ▶ Si bien es una realidad que hay pueblos originarios en situaciones recurrentes de pobreza y/o marginación, las que deben ser visibilizadas, también hay que resaltar en las comunicaciones sus aportes a todos los aspectos de la sociedad.
- ▶ Identificar personas de pueblos indígenas que son referentes en ámbitos universitarios, culturales, artísticos, deportivos, científicos, políticos, etc.

5 http://www.oas.org/es/temas/pueblos_indigenas.asp

- ▶ Comunicar sobre personas indígenas desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades.

✘ *Expresiones incorrectas*	✔ (Expresiones inclusivas)
Los/las indígenas	(Personas indígenas, Comunidades indígenas, Pueblos indígenas)
Minorías étnicas, Los indígenas, Indios	(Las comunidades indígenas, Los pueblos indígenas, Los pueblos originarios, Personas indígena)
Reservas indígenas	(Territorio indígena)
Dialecto indígena	(Lengua indígena, Lengua originaria)

Ejemplo

La activista, actriz y modelo venezolana Patricia Velásquez fue designada hoy Embajadora de Buena Voluntad por los Derechos de los Pueblos Indígenas por la Organización de los Estados Americanos (OEA).



Photo by Alex Azabache on Unsplash

6.6. Personas afrodescendientes

Naciones Unidas estima que alrededor de 200 millones de personas que se identifican a sí mismas como descendientes de africanos viven en las Américas⁶.

Los Estados Americanos reconocieron que las y los afrodescendientes tienen que hacer frente a obstáculos como resultado de prejuicios y discriminación que prevalecen en las instituciones públicas y privadas, y en las políticas públicas, sea por acción u omisión, y que esto se debe a los siglos de esclavitud, racismo, discriminación racial, y la denegación histórica de sus derechos. Esta situación genera además una falta de reconocimiento del aporte de este colectivo al patrimonio cultural de las Américas.⁷

La discriminación e invisibilización de este colectivo también ha estado –y está– presente en el lenguaje.

Para comunicar sobre personas afrodescendientes:

- ▶ Preguntar a la persona cómo prefiere ser nombrada
- ▶ No utilizar el calificativo “negro” para adjetivar negativamente cualquier elemento o situación. Por ejemplo: “humor negro”, “lunes negro en la bolsa”, “trabajo en negro”, “suerte negra”.
- ▶ No utilizar la palabra denigrar en ningún caso, pues su origen etimológico es “tratar de negro” a alguien como una ofensa, en todo caso se puede usar la palabra “degradar”.
- ▶ Dar visibilidad a la presencia de la población afrodescendiente en las distintas temáticas que aborda la Organización.
- ▶ Difundir la presencia y participación histórica de las personas Afrodescendientes en la formación de las naciones americanas, y su aporte a la cultura.

6 <http://www.un.org/es/events/african descentdecade/>

7 <http://www.oas.org/es/sla/ddi/afrodescendientes.asp>



Photo by National Cancer Institute on Unsplash

- ▶ Colaborar para erradicar el prejuicio que asocia lo afro con lo extranjero, lo exótico o lo sexualizado
- ▶ No estereotipar características, roles o habilidades según la diferenciación racial, por ejemplo: que las personas afrodescendientes son todas buenas bailarinas, cocineras, cantantes, con mucha resistencia física, con conocimientos de medicina alternativa, etc.
- ▶ No representar las costumbres de la población afrodescendiente como algo ajeno, exótico o ridículo.
- ▶ Incluir en las comunicaciones a personas Afrodescendientes desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades.

✘ *Expresiones incorrectas*	✔ (Expresiones inclusivas)
Según el país: *Negros, Morenos*	(Personas afrodescendientes, Poblaciones afrodescendientes, Personas afroamericanas, afrocubanas, afroargentinas)

Nota explicativa: En algunos países de la región, como Brasil, Colombia, y Perú, diversas organizaciones afrodescendientes utilizan la palabra negro/a como estrategia de reivindicación y deconstrucción de lo negativo asociado con lo negro/a. Esto se debe principalmente a la influencia del movimiento de derechos civiles: Black Power, Black is Beautiful.



7

USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA

El lenguaje transmite la manera de ver el mundo de las personas, sociedades e instituciones, posibilita visibilizar las distintas culturas, la multiculturalidad y la interculturalidad, así como la diversidad interseccional de la humanidad, reflejando en las palabras e imágenes la inmensa riqueza que estas realidades aportan.

No utilizar un lenguaje inclusivo es también una forma de comunicar: es negar que la naturaleza humana es inherentemente diversa y por lo tanto, se convierte en otra forma de discriminación y de opresión.

El lenguaje utilizado de forma inadecuada es también una forma de discriminación, pues ante la premisa de que todas las personas

debemos ser tratadas en dignidad e igualdad, la diversidad de personas y culturas deben ser reconocidas y visibilizadas adecuadamente, y en igualdad de condiciones y oportunidades.

Cuando decimos que debemos utilizar un lenguaje inclusivo, estamos apuntando a aplicarlo de manera integral y coherente en la gestión, de la comunicación interna de la organización, entre los equipos de trabajo, entre las distintas áreas, y en la comunicación externa en todas sus formas, desde los discursos y pronunciamientos de las entidades directoras de la organización, hasta las notas de prensa, las redes sociales y la web institucional.

La comunicación que incluye, democratiza

El lenguaje es ideológico porque lo usamos para explicar la realidad, y es, por tanto, una manera de ejercer poder.

Para qué usar un lenguaje inclusivo

- ▶ Para cumplir, y efectivizar las políticas y mandatos de la OEA y su misión de asegurar “Más derechos para más gente” sin excluir a nadie.
- ▶ Para facilitar las acciones igualitarias y no discriminatorias del Organismo
- ▶ Para unificar los criterios de las comunicaciones internas y externas: sin ambigüedades, sin discriminaciones, sin invisibilizar
- ▶ Para nombrar y representar todas las realidades y toda la diversidad humana.

Una estrategia de comunicación inclusiva incluye también la comunicación no verbal

El espacio físico también comunica inclusión a través de la accesibilidad para todas las personas, incluyendo adaptaciones de acceso y participación para personas con dificultades de movilidad o en situación de discapacidad; señalizaciones claras e identificables, cartelografía informativa iconográfica y en lenguaje sencillo en lugares claves, tecnologías auditivas y táctiles.

7.1. Igualdad en cuanto a roles: Comunicar sobre profesiones, cargos y oficios en lenguaje inclusivo

A continuación, desarrollaremos otras recomendaciones para poner en práctica el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la Organización: notas internas, comunicados, instructivos, procedimientos, boletines, conferencias de prensa, discursos, web y redes sociales institucionales, fotografías y videos.

Las opciones ***no inclusivas*** se verán en **rojo y entre asteriscos**, y las **(inclusivas)** en **verde y paréntesis**:

- ▶ **Usar genéricos cuando se hace referencia a grupos de personas de distintos sexos/géneros, para no imponer una realidad sobre la otra e invisibilizar.**

“Una delegación de la OEA mantuvo una reunión con ***los*** solicitantes de asilo político”.

“Una delegación de la OEA recibió **(a personas)** que solicitan asilo político”.

▶ Usar pronombres sin marca de género, u omitirlos si no son necesarios

No inclusivo	(Inclusivo)
Si *alguno* presentase una modificación	Si (alguien) presentase una modificación
Asistieron *los* representantes de los Estados miembros de la OEA	Asistieron representantes de los Estados miembros de la OEA
Los representantes de las organizaciones indígenas	(Quienes) representan a las organizaciones indígenas

▶ Usar un término de sentido colectivo sin marca de sexo/género

No inclusivo	(Inclusivo)
Los niños	(Niñez)
Los habitantes	(La población, Las personas habitantes)
Los ciudadanos	(La ciudadanía, las personas ciudadanas)
Los trabajadores, Los funcionarios	(El personal, las personas trabajadoras)
Los votantes	(El electorado, las personas votantes)
Los jóvenes	(Las juventudes, la juventud, las personas jóvenes)

Ejemplos

“La Misión de Observación Electoral de la Organización de los Estados Americanos trabajó junto a ***los ciudadanos*** de Paraguay durante las elecciones realizadas en ese país”.

“La Misión de Observación Electoral de la Organización de los Estados Americanos trabajó junto a **(la ciudadanía)** de Paraguay durante las elecciones realizadas en ese país”.

Los jóvenes iberoamericanos podrán postular a la competencia de talentos e innovación de las Américas impulsada por la OEA”.
(La juventud) iberoamericana podrá postular a la competencia de talentos e innovación de las Américas impulsada por la OEA”.

► Usar términos neutros para las funciones

Una de las posibilidades con las que cuenta el idioma español para englobar el femenino y el masculino y las identidades de género no normativas en una palabra son las metonimias, sustantivos que aluden a cargos, profesiones, oficios, actividades.

No inclusivo	(Inclusivo)
El asesor, la asesora	(La asesoría)
El jefe, la jefa	(La jefatura)
La presidenta, el presidente	(La presidencia)
La directora, el director	(La dirección)
La coordinadora, el coordinador	(La coordinación)
El abogado	(El personal legal)
El diplomático	(El personal diplomático, la representación diplomática)
El funcionario	(El funcionariado, el personal)

Ejemplos

“El ***presidente*** del Grupo de Trabajo puede decidir la fecha de la reunión”.

“La **(presidencia)** del Grupo de Trabajo puede decidir la fecha de la reunión”.

Usando el nombre y apellido del o la funcionaria con su respectivo cargo, también se evita este tipo de exclusión.

▶ Utilizar perífrasis

Una de las formas más sencillas de incluir en un discurso escrito u oral a todas las personas sin hacer referencia al género es la utilización de perífrasis, entendidas como un conjunto de palabras que expresan una idea.

En muchos casos, anteponiendo el término persona o personal, se pueden construir perífrasis que permiten utilizar un lenguaje inclusivo.

No inclusivo	(Inclusivo)
Los políticos	(La clase política, La dirigencia política)
Los migrantes	(Las personas migrantes; la población migrante)
Los administrativos	(El personal administrativo)
Los contratados	(Las personas contratadas, el personal contratado)
Los solicitantes	(La persona solicitante, la parte solicitante)
Los técnicos	(El personal técnico)
Los seleccionados	(Las personas seleccionadas)
Los americanos	(La población de las Américas)

Ejemplos

*“*Los técnicos* designados por la OEA están trabajando contra la proliferación de armas de destrucción masiva”.*

“(El personal técnico) designado por la OEA está trabajando contra la proliferación de armas de destrucción masiva”.

*“*Los campesinos* participan activamente en las tareas de campo que realiza la OEA para definir, junto a *los dirigentes* políticos, las prioridades ambientales que colaboren a mitigar situaciones de pobreza”.*

(La población campesina) participa activamente en las tareas de campo que realiza la OEA para definir, junto (a la dirigencia política), las prioridades ambientales que colaboren a mitigar situaciones de pobreza”.

▶ **La denominación redundante**

Se trata de emplear el sustantivo específico del cargo o profesión sin añadir el término mujer, pues cuando se hace referencia al otro sexo no se añade la palabra hombres, varones ni masculinos.

Ejemplo:

-“La OEA otorgó becas a los deportistas y a ***mujeres*** deportistas”

“La OEA otorgó becas a **(las personas)** deportistas”

-“El aporte de la ***mujer campesina*** al medio ambiente fue reconocido por la OEA”.

“El aporte de las **(campesinas)** al medio ambiente fue reconocido por la OEA”.

▶ Sumar fuentes femeninas a las comunicaciones y masculinas a noticias donde ellos no aparecen. Se trata de que las opiniones que se usan en las comunicaciones institucionales tengan un equilibrio de representación de género y de diversidad de personas.

▶ La SG/OEA debe hacer un esfuerzo para buscar siempre el equilibrio de representatividad en panelistas, conferencistas, tomadores de decisiones, etc., para que se integren de forma paritaria por hombres, mujeres, considerando a las personas con expresiones e identidades de género y de orientación sexual no normativas, y otras interseccionalidades. Del mismo modo, que los paneles compuestos por mujeres no traten solamente sobre mujeres o sobre género, o sobre temas sociales o de cuidado (temas socialmente “feminizados”), y que los paneles compuestos por personas de otros grupos en situación de vulnerabilidad no sean solamente para tratar esos temas específicos. La representatividad equitativa y diversa debe ser transversal a todos los temas y políticas que se discuten en la SG/OEA.

Al nombrar y visibilizar las diferentes realidades de las personas LGBTI, personas con discapacidad, personas migrantes, personas mayores, personas en situación de pobreza y, en general, nuestra diversidad humana, cultural y lingüística, se potencia el trabajo de la Secretaría General de la OEA en sus cuatro pilares, dado que más allá de los tratados normativos y documentos políticos y técnicos, la gestión de la SG/OEA busca mejorar la vida de la población de las Américas, quienes deben tener voz y verse reflejados en los procesos de toma de decisiones de los temas que les atañen.

7.2. Las palabras y el género

El lenguaje no es en sí mismo sexista, sí lo es la utilización que se hace de él.

“Concretamos el sexismo en el lenguaje en dos efectos fundamentales: el silencio y el desprecio”, dice la filóloga española Teresa Meana, que hace más de 20 años trabaja para evitar las discriminaciones en la lengua española.

El silencio, porque es sexista no nombrar a las mujeres, a y a las personas con identidades de género, expresiones de género, orientaciones sexuales y características sexuales no normativas, así como otras intersecciones identitarias, y porque dicha negación e invisibilización constituye una violación de sus derechos humanos.

Y el desprecio, cuando se representa lo masculino como superior y universal, desapareciendo, y por ende, descalificando lo femenino y otras identidades de género más allá del binario. Hay palabras que cambian de sentido ideológico y de valoración según sean definidas en masculino o en femenino. Por ejemplo, la definición de “gobernante” refiere a “las personas que tiene la dirección política de un Estado”, y la palabra “gobernanta”, define a “la mujer que en un hotel o establecimiento similar es la encargada del servicio de limpieza y de conservación”.

7.3. Lenguaje discriminatorio

El lenguaje transmite la visión de la vida de las personas y construye “realidades”. Es por eso que se debe cuidar en el uso del lenguaje y las comunicaciones cualquier tipo de discriminación.

El lenguaje no es arbitrario, es una construcción social e histórica que influye en la percepción de la realidad, y evoluciona y se adapta a las nuevas realidades y contextos sociales, culturales y políticos. De allí la importancia que tiene su uso consciente, para comunicar adecuadamente las acciones de la Organización conforme a sus objetivos de inclusión, no discriminación y de promoción de derechos.

El lenguaje incluyente es el que no oculta, no subordina, no excluye a ninguno de los géneros y considera, respeta y hace visible a todas las personas, reconociendo y respetando su género, sus diversidades y sus interseccionalidades como válidas y como riqueza social. Si no se cumplen estos principios, se utiliza un lenguaje que discrimina.

En esta Guía hay alternativas inclusivas para utilizar en la comunicación institucional, con ejemplos para evitar discriminar a través del lenguaje.

7.3.1. Figuras retóricas

Las figuras retóricas son una forma de expresión en las que se utilizan palabras o imágenes que buscan realzar una idea para conmover, persuadir o deleitar a quien lee, ve o escucha, y refleja una concepción del mundo y de las personas.

Al incluir a todas las personas y sus diversidades en el lenguaje hay que prestar mucha atención a los adjetivos que se utilizan.

Ejemplos:

- ▶ Cuando se realza el rol de las mujeres políticas como madres o cuidadoras se niega validez a su presencia en el ámbito público, y al mismo tiempo a la presencia de los hombres en el ámbito privado (porque nunca se realza el rol de los hombres políticos como padres o cuidadores).
- ▶ Cuando se utilizan términos que “infantilizan” a las personas con discapacidad tratando de mostrarlas como objetos de la caridad pública o privada, con la intención de generar compasión, se les está discriminando y atentando contra su dignidad humana. También cuando se presentan como “super héroes”, porque esa admiración de la “superación personal” y de la “resiliencia” presupone que antes había una baja expectativa de logro o éxito sobre esa persona.
- ▶ Cuando se objetiviza a la persona con discapacidad, se está subvalorando su condición humana, lo que constituye discriminación y opresión.
- ▶ Cuando se realza a los pueblos indígenas o afrodescendientes solamente por su contribución “cultural” o “folklórica” se niega visibilidad y validez a su presencia y contribuciones en los ámbitos político, económico, social, histórico y ambiental.

8

LENGUAJE GRÁFICO O VISUAL INCLUSIVO

Ejemplos de imágenes proactivas, positivas, para representar la diversidad humana:



Ejemplos de imágenes relacionadas con grupos en situación de vulnerabilidad en portada:



Otras buenas fotografías para ejemplificar la diversidad y la interseccionalidad de identidades pueden encontrarse en:

<http://www.oas/es/sedi/ddse/paginas/index-5.asp>

- ▶ Las imágenes ejemplificadas deben ir acompañadas de un pie de foto con una descripción breve en texto simple de la imagen, para que las personas usuarias de lectores de pantalla (personas ciegas o de baja visión) puedan entender el mensaje.
- ▶ Del mismo modo, cuando se produzcan videos se debe hacer un esfuerzo por usar subtítulos, para que las personas sordas puedan también acceder a la información en igualdad de condiciones.



Las imágenes son centrales en la comunicación. El mundo comunica, con inmediatez, a través de ellas. Por eso, merecen la misma reflexión y cuidado que el lenguaje verbal y escrito, para que no sean sexistas ni excluyentes.

Para lograr una comunicación inclusiva visual se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

- ▶ Tratar del mismo modo a todas las personas y colectivos en las representaciones visuales, teniendo en cuenta sus diversidades, e interseccionalidades.
- ▶ No es sólo importante el número de personas que aparecen, sino también el lugar que se asigna a cada persona:
 - ▶ *quiénes están en primer plano*
 - ▶ *quiénes miran hacia el frente, quiénes no, qué hacen con las manos, cómo están dispuestas (de frente, de espalda, de pie, sentadas, flexionadas)*

- ▶ Un sesgo sexista consiste en representar a los hombres de una manera activa (en primer plano, de pie, mirando a la cámara, hablando...), mientras que las mujeres suelen aparecer más pasivas (brazos cruzados, miradas bajas, sentadas, en segundo plano...). Ejemplo de una foto en que la posición de las personas connota discriminación de una mujer indígena (cosificación):

https://verne.elpais.com/verne/2018/07/06/mexico/1530834172_803248.html



- ▶ Puede ocurrir lo mismo con las otras identidades interseccionales: población indígena, afrodescendientes, personas en situación de movilidad humana, en situación de pobreza, y con discapacidad.

- ▶ No representar a las mujeres en posiciones de subordinación, inferioridad o cosificación. Tampoco como víctimas, mostrando las secuelas que deja el maltrato cuando se habla de violencia de género. En ese caso, lo ideal es mostrar imágenes de mujeres activas y empoderadas que luchan por sus derechos.
- ▶ Evitar el uso de la figura masculina como genérica.
- ▶ Evitar la instrumentalización de las mujeres.
- ▶ Evitar la instrumentalización de las personas en situación de pobreza. Un ejemplo puede verse aquí:

<https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/eliminacion-de-la-discriminacion-racial-un-dia-por-mundo-mejor>



UNHCR
ACNUR
La Agencia de la ONU para los Refugiados
comité español

HAZTE SOCIO

EVENTOS

Eliminación de la Discriminación Racial: un día por mundo mejor

ONU/ACNUR

- ▶ Asimetría en los planos: los planos cercanos poseen un valor expresivo, pues muestran las emociones de los personajes. El primer plano es el de mayor importancia, por eso es necesario que exista igualdad y diversidad en la representación.
- ▶ Asimetría en los ángulos: la angulación es la posición de la cámara con relación al referente. Dependiendo del ángulo, se establecen relaciones de poder o de importancia, pues algunos referentes pueden verse más pequeños. Es importante tener presente la igualdad y diversidad en la apariencia y ángulos de las personas representadas en las imágenes.
- ▶ Evitar la reproducción de estereotipos y roles sexistas. Esto ocurre cuando se asocia la imagen de las mujeres a la belleza, a la sensibilidad, la fragilidad, a la pasividad, a las tareas de los cuidados, a la reproducción y al espacio doméstico, y las de los hombres a la fortaleza, a la actividad, al poder público, a la producción, al espacio público, al mundo profesional. Lo mismo ocurre con las otras identidades intersectoriales: población de mujeres indígenas, afrodescendientes, migrantes, en situación de pobreza, y con discapacidad.
- ▶ Revelar los logros de las mujeres y de los hombres en espacios no tradicionales.
- ▶ Visibilizar la diversidad. No hay ‘un modelo’ de mujer, hay muchos tipos de mujeres, al igual que de hombres, de personas con diferente identidad y expresión de género y otras intersecciones identitarias.
- ▶ La música forma parte de la narrativa audiovisual. Refuerza la imagen. Resalta acciones y emociones. Es necesario tener presente qué tipo de musicalización se utiliza y las letras de las canciones para no caer en discriminaciones. Por ejemplo, la música triste se utiliza muy frecuentemente cuando mostramos imágenes de personas en situación de vulnerabilidad para connotar la idea y la emoción de sufrimiento.
- ▶ No asociar las imágenes o los videos que representan a las personas LGBTI con expresiones corporales y gestuales, formas de vestir o tonos de voz que las estereotipen, ridiculicen o generen burlas por sus características sexuales, expresión de género, identidad de género u orientación sexual. Y mostrarlas en la cotidianidad. Por ejemplo: utilizar imágenes de eventos de la marcha por el orgullo cuando resulte apropiado para el mensaje.
- ▶ Lo mismo es válido en la representación de personas afrodescendientes, y de pueblos indígenas, que se tienden a estereotipar y caricaturizar, lo que constituye discriminación. Respetar la intimidad de todas las personas. No deben obtenerse imágenes invasivas sin contar con autorización expresa de sus protagonistas

▶ **Personas con discapacidad:**

- ▶ Usar subtítulos abiertos u ocultos para personas sordas o con discapacidad auditiva en todas las representaciones audiovisuales, y/o con intérpretes de lengua de señas.
- ▶ Contar con narraciones descriptivas en audio (voz en off) de los principales elementos visuales para personas con discapacidad visual,
- ▶ Cuidar la representación de planos, de roles, de música, de posición, en todos los casos, para evitar connotaciones discriminatorias, de subvaloración humana basada en la diferencia corporal. Cuidar también siempre el equilibrio de género en la representación, y de diversidad e interseccionalidad.
- ▶ Evitar representaciones basadas en diagnósticos médicos.
- ▶ Evitar expresiones dramáticas.



▶ **Personas migrantes:**

- ▶ Mostrar a la persona migrante, en textos e imágenes, participando de actividades cotidianas, no sólo como víctima.
- ▶ Renunciar a las imágenes dramáticas. Recordar que hay personas famosas en distintos ámbitos (cine, deportes, ciencias, etc) que también son migrantes y colaboran con sus testimonios a revertir estereotipos.



▶ Personas adultas mayores:

- ▶ No utilizar imágenes que muestren pasividad y deterioro físico. Por ejemplo: fotos o imágenes en bancos de plaza o utilizando bastón. No encasillar ni estereotipar a las personas adultas mayores en imágenes de decadencia humana por causa de su edad. Como en todos los casos, su mayor o menor calidad de vida no depende realmente de la edad, sino de las oportunidades y del contexto.
- ▶ Generar imágenes de personas mayores activas: trabajando, bailando, ejerciendo su ciudadanía, expresando su valor humano, haciendo compras o deportes o actividades voluntarias, o simplemente expresando la satisfacción de vivir.
- ▶ No detenerse solo en las canas o las arrugas para identificar a personas mayores.
- ▶ Usar subtítulos en los videos. Estos a fin de cuentas no sirven sólo a la ciudadanía sorda, sino también a las personas adultas mayores.



GLOSARIO

A

Afrodescendiente	Aquella persona de origen africano que vive en las Américas y en todas zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud, habiéndoseles denegado históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales. ⁸
Ajustes Razonables	Los ajustes razonables son aquellas modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) del entorno social, comunicacional, político, cultural, actitudinal, y físico requeridas para garantizar a la persona con discapacidad el pleno goce y ejercicio de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con todas las demás personas. La negación de ajustes razonables para la inclusión de personas con discapacidad en cualquier área de la vida se considera discriminación. ⁹
Apátrida	Persona que ningún Estado considera como nacional suyo, conforme a su legislación. Como tal, un apátrida no tiene aquellos derechos atribuibles a la nacionalidad.
Autonomía	El concepto de autonomía se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, que les permitan actuar según sus propias aspiraciones y deseos en un contexto histórico propio. ¹⁰

B

Bisexual	Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. El término bisexual tiende a ser interpretado y aplicado de manera inconsistente, a menudo con un entendimiento muy estrecho. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio. ¹¹
-----------------	---

8 Manual para la Formación de Formadores(as) de Líderes(as) Afrodescendientes en las Américas (http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/afrodescendientes_Manual_Formacion_Lideres.pdf)

9 Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 2, Definiciones: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

10 Glosario de Igualdad de Género del UN Women Training Centre (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>).

11 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

C

Características sexuales

Define una amplia gama de representaciones del cuerpo, por ejemplo, variaciones en la anatomía sexual que se expanden más allá del binario mujer/hombre. Intersex es un término sombrilla que abarca esta diversidad corporal, pero también en el caso de personas con discapacidad se habla hoy en día de diversidad corporal, desde la teoría de la corporalidad¹².

Cisnormatividad

Idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo o femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres¹³.

D

Discapacidad

Significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás¹⁴.

Discriminación

Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra¹⁵.

12 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>), y agregado nuestro.

13 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

14 Convención interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>), y Convención de Naciones Unidas por los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

15 Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp).

Discriminación por edad en la vejez	Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la edad que tenga como objetivo o efecto anular o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y privada ¹⁶ .
Discriminación racial	Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública ¹⁷ .
Discriminación múltiple o agravada	Cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados en el artículo 1.1 u otros reconocidos en instrumentos internacionales que tenga por objetivo o efecto anular o limitar, el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes, en cualquier ámbito de la vida pública o privada ¹⁸ .
Discriminación por discapacidad	Toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales ¹⁹ . Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables ²⁰ .

- 16 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)
- 17 Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>)
- 18 Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp).
- 19 Convención interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>).
- 20 Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Diversidad funcional

Término empleado para reafirmar que las personas con discapacidad no carecen de capacidades, sino que funcionan de una manera que no es la habitual, pudiendo desempeñar las mismas funciones que cualquier persona, de un modo distinto al que se considera como usual o “normal”. Desde este punto de vista, a las personas con discapacidad no hay que “arreglarlas”, no carecen de nada, simplemente, pueden hacer lo mismo que cualquiera de diferentes maneras (mismas funciones, diverso modo de realizarlas). También se suele hablar de diferentes lógicas de movilidad, de comunicación, de expresión de emociones, de percepción y de comprensión, como una expresión más de la diversidad inherente a la naturaleza humana²¹.

E**Envejecimiento**

Proceso gradual que se desarrolla durante el curso de la vida y que conlleva cambios biológicos, fisiológicos, psico-sociales y funcionales de variadas consecuencias que se asocian con interacciones dinámicas y permanentes entre el sujeto y su medio²².

Envejecimiento activo y saludable

Proceso por el cual se optimizan las oportunidades de bienestar físico, mental y social, de participar en actividades sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, con protección, seguridad y atención, para ampliar la esperanza de vida saludable y la calidad de vida de todos los individuos en la vejez y permitirles así seguir contribuyendo activamente a sus familias, amigos, comunidades y naciones. El concepto de envejecimiento activo y saludable se aplica tanto a individuos como a grupos de población²³.

-
- 21 A.V. Ferreira, Miguel. (2010). De la “minus”-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. Política y Sociedad. 47, con adaptación de la SG/OEA.
- 22 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)
- 23 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)

Estereotipos de género

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, de las diferencias y los roles arbitrariamente asignados de las mujeres y los hombres, así como la estigmatización de actitudes, comportamientos y roles de las personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas. Las características estereotipadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Estereotipos comunes de las personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas son, por ejemplo, que los hombres gay y las mujeres lesbianas no forman parejas estables; que las personas bisexuales no existen; que las personas intersex son anormales y que las personas trans son enfermas mentales. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género²⁴.

Expresión de género

Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida²⁵.

G**Gay**

Se utiliza a menudo para describir a un hombre que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraído por otros hombres, aunque el término se puede utilizar para describir tanto a hombres gays como a mujeres lesbianas²⁶.

Género

Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas²⁷.

24 Tomado del Glosario de Igualdad de Género del UN Women Training Centre (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>).

25 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

26 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

27 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

H

Heteronormatividad

Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes²⁸.

Homofobia y transfobia

La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexuales; la transfobia denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general²⁹.

Homosexualidad

Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como a las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción³⁰.

I

Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos³¹.

28 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

29 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

30 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

31 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

Igualdad de género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres, de los hombres, de la niñez, y las personas (adultas, jóvenes o adolescentes) con identidades y expresiones de género y características sexuales no normativas. La igualdad no significa que las mujeres, los hombres y las personas con identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de ellas no dependerán de si nacieron con determinadas características sexuales, ni de sus identidades o expresiones de género. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de todas las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad inherente a la naturaleza humana, sea de diferentes grupos de mujeres, hombres, o personas con identidades de género, expresiones de género, y características sexuales no normativas. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres y a todas las personas en igualdad de condiciones. La igualdad entre mujeres, hombres y personas con identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas³².

Interseccionalidad

El fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales, las cuales no son divisibles ni constituyen una sumatoria, sino que deben ser abordadas de manera integral y coexistente. Por ejemplo, personas Afrodescendientes queer y con discapacidad. Tratar de individualizar o priorizar una categorización por sobre las otras es una manifestación de opresión y discriminación de lo que existe en la intersección de todas esas identidades³³.

Intersexualidad

Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son³⁴.

32 Tomado del Glosario de Igualdad de Género del UN Women Training Centre (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>), con adaptación de la SG/OEA.

33 Williams Crenshaw, Kimberlé (1989), con adaptación de la SG/OEA

34 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

Intolerancia

El acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos³⁵.

L**LGBTI**

Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans o Transgénero e Intersex. Las siglas LGBTI se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. Sobre esta sigla en particular, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recuerda que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas Asexuales, Queers, Trasvestis, Transexuales, entre otras. Además, en diferentes culturas pueden utilizarse otros términos para describir a las personas del mismo sexo que tienen relaciones sexuales y a las que se auto identifican o exhiben identidades de género no binarias (como, entre otros, los hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, queer, muxé, fa’afafine, fakaleiti, hamjensgara o dos-espíritus)³⁶.

Lesbiana

Es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres³⁷.

Lesbofobia

Es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas³⁸.

M**Migración**

Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos³⁹.

-
- 35 Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp).
- 36 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf). Sobre este tema, la Corte no se pronuncia sobre cuales siglas, términos y definiciones representan de la forma más justa y precisa a las poblaciones analizadas; sigue la práctica de la Asamblea General de la OEA, y utiliza esta sigla de forma indistinta sin que ello suponga desconocer otras manifestaciones de expresión de género, identidad de género u orientación sexual.
- 37 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).
- 38 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).
- 39 Organización Internacional para las Migraciones (https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf)

Migrante

Toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones⁴⁰.

N**No-Binaria**

Una persona cuya identidad de género no se corresponde con el binarismo hombre o mujer, ni con la normativa asociada a esa condición binaria.

O**Orientación sexual**

Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona⁴¹.

P**Patriarcado**

Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras por ejemplo) y continúan sustentando muchos tipos de discriminación de género⁴².

40 Organización Internacional para las Migraciones (<https://www.iom.int/es/quien-es-un-migrante>)

41 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

42 Glosario de Igualdad de Género del UN Women Training Centre (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>).

Personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas	Término empleado para referirse a las personas excluidas de la heteronorma, la cisnorma y el sistema binario de sexo-género, incluyendo a las personas que se auto-identifican como LGBTI, pero que es comprensivo de identidades originalmente no incluidas en el acrónimo LGBTI, considerando el principio de auto-identificación como rector.
Persona cisgénero	Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer ⁴³ .
Persona desplazada interna	Personas o grupos de personas que se han visto forzadas u obligadas a huir o dejar sus hogares o su residencia habitual y que no han atravesado una frontera de un Estado internacionalmente reconocido ⁴⁴ .
Persona heterosexual	Mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres ⁴⁵ .
Persona mayor	Aquella de 60 años o más, salvo que la ley interna determine una edad base menor o mayor, siempre que esta no sea superior a los 65 años. Este concepto incluye, entre otros, el de <i>persona adulta mayor</i> ⁴⁶ .
Persona refugiada	Persona que con “fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país”, según la Convención sobre el Estatuto de Refugiado de 1951, modificada por el Protocolo de 1967.
Persona trans	Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas trans contruyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas ⁴⁷ .
Persona travesti	En términos generales, se podría decir que las personas travestis son aquellas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo ⁴⁸ .

43 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

44 Organización Internacional para las Migraciones (https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf)

45 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

46 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)

47 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>)

48 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

Pueblos Indígenas

Son grupos culturalmente diferenciados que mantienen un vínculo ancestral con las tierras en las que viven, o en las que desean vivir⁴⁹.

Q**Queer**

Es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer⁵⁰.

R**Racismo**

El racismo consiste en cualquier teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de individuos o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial. El racismo da lugar a desigualdades raciales, así como a la noción de que las relaciones discriminatorias entre grupos están moral y científicamente justificadas⁵¹.

Roles de género

Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico, desde una perspectiva binaria. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas (véase división sexual del trabajo). A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres, y de las personas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no normativas, así como la transformación de las masculinidades⁵².

49 Organización de los Estados Americanos (http://www.oas.org/es/temas/pueblos_indigenas.asp)

50 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (<https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>)

51 Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.asp)

52 Tomado del Glosario de Igualdad de Género del UN Women Training Centre (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>), con adaptación de la SG/OEA)

S

Sexo

En un sentido estricto, el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer/hombre⁵³.

Sexo asignado al nacer

Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino y está asociado a la determinación del sexo como una construcción social. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre⁵⁴.

Sistema binario del género/sexo

Modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex)⁵⁵.

V

Vejez

Construcción social de la última etapa del curso de vida.⁵⁶

X

Xenofobia

Actitud de odio, rechazo u hostilidad hacia personas extranjeras. Se manifiesta en conductas discriminatorias y en prejuicios o desprecio hacia personas de otros países o culturas. Guarda relación con el **racismo**.⁵⁷

53 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

54 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

55 Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17 (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf).

56 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)

57 Entender la discriminación. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/11/Entender-la-Discriminaci%C3%B3n.pdf>

REFERENCIAS Y RECURSOS ADICIONALES

10.1. Convenciones Interamericanas

- ▶ Convención interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>).
- ▶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belem do Pará” (<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>)
- ▶ Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp)
- ▶ Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-68_racismo.asp)
- ▶ Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

10.2. Documentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos

- ▶ Opinión Consultiva de la CIDH -oc-24/17 Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo- (http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)
- ▶ Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (<http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>)

10.3. Documentos de la Secretaría General de la OEA

- ▶ Manual de Estilo de la OEA http://scm.oas.org/References/Ref_doc_web_page/SPANISH/ManualdeestiloOEAv1.pdf
- ▶ Manual para la Formación de Formadores(as) de Líderes(as) Afrodescendientes en las Américas: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/afrodescendientes_Manual_Formacion_Lideres.pdf
- ▶ Política Institucional de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos de la Secretaría General (<http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1603.pdf>)

10.4. Documentos de otros organismos internacionales

- ▶ Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres- (<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=R&sortkey=&sortorder=asc>)
 - ▶ Lenguaje Inclusivo en cuanto al género de Naciones Unidas (<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>).
 - ▶ Organización Internacional de las Migraciones (OIM)- (<https://www.iom.int/es/los-terminos-clave-de-migracion>)

10.5. Otras referencias

- ▶ Guía para el tratamiento de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad de la Defensoría del Público de Argentina (<http://defensadelpublico.gob.ar/guia-para-el-tratamiento-periodistico-responsable-de-identidades-de-generos-orientacion-sexual-e-intersexualidad/>)

10.6. Bibliografía consultada

APURTUZ, HARRESIAK (2007): Inmigración y Medios de Comunicación- Manual recopilatorio de buenas prácticas periodísticas

ASOCIACIÓN BRASILEÑA DE LESBIANAS, GAYS, BI-SEXUALES, TRAVESTIS Y TRANSEXUALES (2010): Manual de Comunicación LGBT

ASOCIACIÓN GALEGA DE REPORTEIROS SOLIDARIOS- REDE GALEGA CONTRA A POBREZA: (2011): Cómo informar de colectivos en riesgo de exclusión

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS SIIS (2006): Manual de Periodismo para todas las edades

CONSEJO NACIONAL DE TELEVISIÓN DE CHILE (2017): Lineamientos para un tratamiento mediático adecuado de la inmigración,

CONSELL DE L'AUDIOVISUAL DE CATALUNYA (2017): Recomendaciones sobre el tratamiento de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) en los medios audiovisuales

DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE ARGENTINA (2016): Guía para el tratamiento de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad

DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE ARGENTINA (2016): Tratamiento responsable de las migraciones y derechos de las personas migrantes

EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK – EAPN (2011): Guía de Estilo para Periodistas sobre Personas Mayores

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2017): Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo desde un Enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de Género

GONZÁLEZ BONET, VERÓNICA (2015): Buenas prácticas en comunicación y discapacidad

GUERRERO SALAZAR, SUSANA (2014): Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Malaga

GUICHARD BELLO,CLAUDIA (2015): Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente -Instituto Nacional de las Mujeres de México

INMACULADA RIUS SANCHÍS, JOSEP SOLVES ALMELA (2010): Discapacidad y Comunicación, periodismo especializado para públicos diversos

INSTITUTO NACIONAL CON LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI) DE ARGENTINA (sin fecha): Derechos de las personas migrantes- Guía Temática

INSTITUTO NACIONAL CON LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (INADI) DE ARGENTINA (sin fecha): Afrodescendientes-Guía

MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO DE CHILE (2017): Recomendaciones para nombrar y escribir sobre pueblos indígenas u originarios

MOLINA, SILVINA (2017): Guía para informar con perspectiva de género- Tribunal Constitucional de la República Dominicana

MOLINA, SILVINA (2011): Manual de Género para Periodistas- Área Práctica de Género del **Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en América Latina y El Caribe.**

VARGAS JOHANSSON, ALEJANDRO (2009): Manual de Comunicación Inclusiva de la Universidad de Costa Rica

GUÍA DE
**COMUNICACIÓN
INCLUSIVA**
PARA LA SECRETARÍA
GENERAL DE LA OEA



OEA | CIM

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)

cim@oas.org

<http://www.oas.org/cim>

 /ComisionInteramericanaDeMujeres

 @CIMOEA