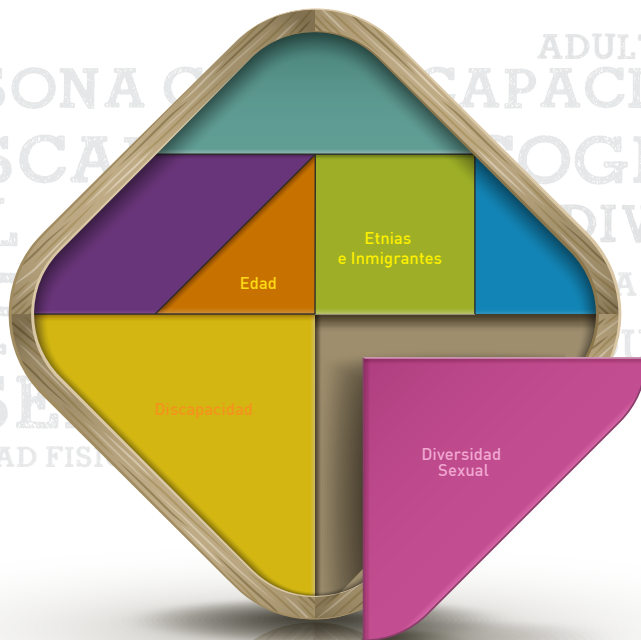


Consejos para un LENGUAJE INCLUSIVO en Empresas SB

Educando en la DIVERSIDAD



En Empresas SB la gestión de la diversidad es un compromiso corporativo y una estrategia integral hacia dentro y fuera de la compañía. Por esta razón, y en línea con la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, te presentamos **Consejos para un Lenguaje Inclusivo: Educando en la Diversidad**.

Este documento tiene como objetivo entregar lineamientos básicos de cómo debemos comunicarnos de manera respetuosa e inclusiva, tanto en Empresas SB como en nuestra vida diaria, derribando paradigmas frente a la diversidad.

Para esto es importante partir de la base que:

- Las diferencias nos enriquecen. En Empresas SB reconocemos las diferencias como un atributo y creemos que desde nuestra diversidad aportamos a la organización.
- Reconocemos la importancia de los atributos de nuestros colaboradores, sin embargo, no condicionamos su valor como persona según estos atributos.



Uso correcto del lenguaje



Personas en Situación de Discapacidad

Uso correcto	Uso incorrecto, inapropiado y/o vulgar
Persona con discapacidad	Discapacitado Lisiado Deficiente Enfermito Personas diferentes Anormal (diferenciar entre normal y anormal según la discapacidad)
Persona con discapacidad física	Lisiado Minusválido Inválido Paralítico Cojo Postrado
Persona con discapacidad intelectual	Tontito
Persona con discapacidad cognitiva	Retardado
Lengua de señas	Lenguaje de señas
Discapacidad congénita Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento

Personas en Situación de Discapacidad

Uso correcto	Uso incorrecto, inapropiado y/o vulgar
Persona ciega Persona con discapacidad visual Persona con baja visión Persona con deficiencia visual	“El” ciego Invidente No vidente Corto de vista
Persona con discapacidad psiquiátrica	Insano Demente Loco Trastornado Esquizofrénico
Persona con discapacidad auditiva Persona sorda	“El” sordo Sordo mudo

Derribando mitos

Si bien se ha avanzado en materia de contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas, organismos públicos y organizaciones, todavía persisten ciertos mitos y prejuicios por parte de los empleadores al momento de tomar la decisión de contratar trabajadores con discapacidad.

A continuación queremos compartir algunos argumentos que nos parecen claves para desarrollar una inclusión responsable y consciente:

- Es importante saber que una discapacidad y una enfermedad son cosas distintas. Una discapacidad es un estado de salud de la persona. Una persona con discapacidad no es una persona enferma, aunque puede enfermarse como cualquier otra persona.
- Diversas experiencias tanto en el ámbito público como privado demuestran que los trabajadores con discapacidad pueden ser muy eficaces y eficientes en el desempeño de su trabajo. Si el proceso de búsqueda y selección de trabajadores fue adecuado, teniendo en cuenta tanto los requerimientos y exigencias del puesto como las posibilidades y limitaciones propias de la discapacidad que tiene el candidato, es muy factible que la persona cuente con mejores herramientas para desplegar todo su potencial laboral.

- Es importante saber que no todos los tipos de discapacidades requieren que se adapte el entorno físico. Muchas veces no se requiere de mayores o costosas adaptaciones para que una persona con discapacidad pueda realizar una tarea determinada.
- Si el entorno de la empresa es peligroso, lo es para todos los trabajadores en igual medida. Se deberán arbitrar las medidas necesarias para trabajar en un entorno seguro.
- Las experiencias demuestran que la mayoría de las personas con discapacidad desarrollan un alto compromiso con las tareas asignadas. Debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, tienen un bajo índice de rotación y una preocupación por cuidar o mantener el trabajo que tanto les costó conseguir.
- Existen estudios que demuestran que al incorporar una persona con discapacidad se mejora el clima laboral, hay motivación, solidaridad y compañerismo del resto del personal de la empresa.
- Si la persona con discapacidad desarrolla su tarea en un puesto acorde a sus funciones y con buen rendimiento, no deberían existir quejas de parte de los clientes. Si bien no puede preverse la reacción de todos los clientes, la gran mayoría tiende a tener una mirada favorable y a apoyar este tipo de iniciativas empresariales.



Diversidad Sexual

Uso correcto	Uso incorrecto, inapropiado y/o vulgar
Persona homosexual	Raro Maricones Fletos
Gay	Fleto, maricón Raro Amanerado
Lesbiana	Marimacho Rara Amachada
Persona bisexual, Persona trans, trans, transgénero, hombre trans, mujer trans / transfemenina	Uso incorrecto para Bisexual: Indeciso (a), confundido (a) Uso incorrecto para trans: transgenerado (a), un (a) transgénero (a)



Aprendiendo sobre la diversidad sexual

Con el fin de promover un lenguaje inclusivo, compartimos algunos hechos relativos a la diversidad sexual que contribuyen a evitar estereotipos o supuestos sociales equívocos:

- Los gays y lesbianas, igual que los heterosexuales, crecen en todo tipo de familias. **La orientación sexual** se refiere a los sentimientos de atracción emocional, afectiva y sexual con personas del mismo género, del género opuesto, de ambos géneros o sin preferencia con el género. La identidad de género supone sentirse como hombre o mujer independiente del sexo biológico de nacimiento. Ninguna investigación ha logrado establecer un vínculo entre la homosexualidad y los conflictos familiares.
- Las orientaciones sexuales y las diversas identidades de género son tan naturales como la heterosexualidad y por tanto no hay nada que sanar.
- La homosexualidad no provoca “anormalidades” psicológicas o físicas, ni es causada por ellas.
- La orientación sexual no es una opción deliberada ni una elección que pueda modificarse por pura voluntad.
- La persona transgénero es aquella cuyo género difiere al que le asignaron cuando nació.
- La mujer transexual o transexual femenina es aquella que, naciendo con un físico y/o genitales del sexo masculino, desde la niñez identifican que su sexo es femenino.
- El hombre transexual o transexual masculino es aquel que, naciendo con un físico y/o genitales femeninos, identifican desde la niñez que su sexo es masculino.
- El **travesti** es aquella persona que regularmente, aunque **no todo el tiempo**, se expresa con accesorios y ropas generalmente asociadas al género opuesto con el cual se siente e identifica diariamente.
- El transformismo es una expresión artística donde una persona asume para un espectáculo un rol o identidad de género distinta a la que le corresponde.
- La persona intersexual es aquella con una combinación de características sexuales: ni exclusivamente masculino ni femenino.



Personas de Edad Avanzada

Uso correcto

Uso incorrecto, inapropiado y/o vulgar

Adulto mayor

Tercera edad
 Abuelito (a)
 Tatita
 Anciano
 Viejo

Derribando prejuicios sobre el adulto mayor

A continuación compartimos algunos argumentos que buscan derribar los prejuicios respecto al adulto mayor y terminar con generalizaciones comunes frente a este grupo. Esperamos contribuir a eliminar estereotipos frente a este grupo etario.

- Todos envejecemos desde el momento de nacer, pero el cómo lo hacemos depende de cada uno.
- En ocasiones, los adultos mayores que viven solos buscan crear núcleos familiares entre ellos mismos para ofrecer su ayuda cuando la necesiten.
- El adulto mayor puede reaccionar con mayor lentitud en cuanto actividades físicas se trata. Pero eso no limita su utilidad a la sociedad, ya que se trata de personas con mucha experiencia y que frecuentemente son más comprometidas con sus actividades, tienen rendimientos más regulares y faltan menos a sus trabajos.
- Muchos adultos mayores padecen diversas enfermedades y cambios degenerativos, pero la mayoría de ellos puede seguir realizando sus actividades de manera normal, lo cual le ayuda a mantener su calidad de vida y seguir activo e independiente.
- El adulto mayor es perfectamente capaz de hacer ejercicio. Realizar ejercicio adecuado y moderado es beneficioso porque ayuda a reducir la descalcificación ósea, fortalece el corazón y los pulmones, reduce la tensión arterial y mejora la fuerza muscular.



Etnias e
inmigrantes

Personas inmigrantes

Uso correcto

Uso incorrecto, inapropiado y/o vulgar

“Nombre”

La nacionalidad o etnia no define la manera en que nos referimos o nombramos a las personas. (Es incorrecto, hablar de “el” mapuche, “el” peruano, “el” gringo, etcétera)

Aprendiendo sobre Inmigrantes

Estamos recibiendo personas de diferentes partes del mundo que llegan buscando nuevas oportunidades, por lo que urge acabar con los mitos que nos alejan de ser una sociedad más solidaria, inclusiva, cosmopolita y madura.

Aquí compartimos algunos argumentos sólidos que te permitirá conocer más sobre este grupo:

- El INE señaló que la población de inmigrantes asciende a 1.251.225 personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2018. De ellas, 646.128 son hombres y 605.097 son mujeres.
- Cuando los trabajadores inmigrantes logran tener un contrato, cotizan y pagan impuestos como todos los chilenos.
- En la medida que los inmigrantes tienen regularizados los papeles, se insertan a los servicios de salud como cualquier chileno. No hay un costo adicional por su incorporación. La salud es un derecho.
- Los niños de inmigrantes tienen derecho a matricularse en un establecimiento educacional, independiente de la condición de regularidad de sus padres.

PERSONA CON DISCAPACIDAD PSICQUIATRICA
PERSONA CON DISCAPACIDAD VISUAL
DISCAPACIDAD
ADULTO MAYOR
TRANSEXUAL

Consejos para un
LENGUAJE INCLUSIVO
en Empresas SB

Educando en la **DIVERSIDAD**

EMPRESAS 

PIDND | POLÍTICA DE INCLUSIÓN,
DIVERSIDAD
Y NO DISCRIMINACIÓN

PERSONAS
INMIGRANTES
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DISCAPACIDAD COGNITIVA
MAYOR
PERSONA HOMOSEXUAL
DISCAPACIDAD VISUAL
ADULTO MAYOR
SEXUAL