

# CAJA DE HERRAMIENTAS

PARA EL USO DE COMUNICACIONES INCLUSIVAS,  
DIVERSAS Y EQUITATIVAS EN LAS EMPRESAS



# CRÉDITOS

## CON LA ASISTENCIA TÉCNICA DE:

Eduardo Batista

## EQUIPO TÉCNICO POR SUMARSE – PACTO GLOBAL PANAMÁ

Verónica Muela, directora de proyectos

Vielka Montes, gerente de proyectos

## EQUIPO TÉCNICO POR FUNDAMORGAN:

Marina Pérez De Cárdenas, directora ejecutiva

Camila De Vengochea, gerente RSE, Morgan & Morgan

Panamá, diciembre 2021

©Sumarse – Pacto Global Panamá

## AUTOR:

Sumarse

## DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Norma Díaz, diseñadora gráfica, Morgan & Morgan

Con la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). “Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El contenido de esta es responsabilidad exclusiva de Sumarse – Pacto Global Panamá y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID”.

## PRÓLOGO

El primer paso para hablar de inclusión y diversidad implica reconocer que existen personas y grupos de personas que enfrentan situaciones de discriminación que les impiden vivir en igualdad de condiciones en el ejercicio de sus derechos. Derechos que están garantizados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta discriminación ocurre en diferentes espacios, en la sociedad, familia y también en el lugar de trabajo que es donde las personas trabajadoras pasan la mayor parte de su tiempo. Es decir, que como empresas tenemos la responsabilidad de tener espacios de trabajo seguros y libres de discriminación, donde prevalezcan la convivencia y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras. Para esto es importante tomar acciones en la creación de políticas, programas, procesos y comunicación inclusivas, que eliminen nuestros sesgos inconscientes y creen ambientes inclusivos y de respeto.

La comunicación es un elemento fundamental para alcanzar la comprensión y empatía entre las personas. El papel que juega la comunicación en la gestión empresarial es fundamental, tanto a lo interno como a lo externo de las organizaciones, es por esto que construir una caja de herramientas para la comunicación inclusiva era una pieza importante para trabajar en el ODS 10 Reducción de las Desigualdades en el sector privado. Esta caja de herramientas se ha construido con una metodología participativa, a través de talleres, con aportes de las empresas asistentes y que hoy se materializa, con la intención de ser un acelerador en la ruta de la inclusión, la diversidad y equidad.

El presente recurso se divide principalmente en tres componentes, el primero que hace alusión a la teoría y conceptos introductorios a la temática, el segundo que brinda información y recursos dirigidos a la sensibilización y un tercer componente práctico; esa sección permitirá profundizar y aplicar lo aprendido.

Esta guía forma parte de las actividades establecidas en el Programa empresas inclusivas, diversas y equitativas, el cual nace en el marco de la cooperación y con el financiamiento que nos brinda la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Además, considerando la temática, fue preciso invitar a organizaciones especializadas como lo son Fundamorgan y el Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales (CIEPS), a quienes extendemos nuestro agradecimiento. Así como también agradecemos a todas las empresas participantes en los talleres.

Empresas inclusivas y diversas hacen la diferencia al reconocer que las diferencias nos complementan y enriquecen y que tenemos la responsabilidad de eliminar cualquier forma de discriminación en nuestro entorno. Le invitamos a sumarse a la inclusión, diversidad y equidad, que como reflejan estudios de Pacto Global o McKinsey, contribuyen a tener organizaciones más rentables, mejoran su cultura organizacional y atracción de talento, y adicionalmente augura un impacto positivo dirigido al desarrollo y crecimiento económico de la sociedad en general.

**Bruno Basile**  
Director Ejecutivo  
Sumarse - Pacto Global Panamá

**Marina Pérez de Cárdenas**  
Directora Ejecutiva  
Fundamorgan

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>¿CÓMO USAR ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS?.....</b>	<b>2</b>
<b>HERRAMIENTA O COMPONENTE TEÓRICO: GLOSARIO Y TÉRMINOS QUE NECESITA CONOCER.....</b>	<b>3</b>
<b>HERRAMIENTA O COMPONENTE DE SENSIBILIZACIÓN.....</b>	<b>8</b>
> Comenzar de forma personal: incluye comprender los prejuicios y los cuidados personales.....	8
> Sentirse a gusto con la incomodidad (creando seguridad psicológica para tener conversaciones difíciles, LARA).....	10
> Tomar medidas para enfrentar y rechazar el racismo (qué es el antirracismo, cómo ser un antirracista).....	11
> Practicar las alianzas (qué significa ser un aliado o una aliada, cómo actuar más allá de ser una aliada o un aliado).....	13
<b>HERRAMIENTA O COMPONENTE PRÁCTICO: GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO.....</b>	<b>14</b>
> Uso del masculino genérico y recursos para evitarlo.....	14
> Propuestas para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción.....	15
> Títulos, carreras, profesiones y cargos de prestigio.....	15
> Usar términos neutros para las funciones.....	16
> Usar perífrasis.....	16
> Uso de las barras para el uso del lenguaje inclusivo para ahorrar espacio.....	17
> Uso del artículo “uno” para referirse de manera genérica a las personas.....	17
> Uso discriminatorio del femenino para designar profesiones y oficios comunes, y la del masculino para profesiones de prestigio.....	17
> Uso de un término en plural sin valor genérico para designar grupos.....	18
> Evitar nombrar a las mujeres como dependientes, complementarias o subalternas.....	18
> Microagresiones o partículas discriminatorias.....	18
> Lenguaje discriminatorio.....	18
> Grupos representantes de diversidad, en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados.....	20
• <i>Personas LGBTIQ+</i> .....	20
• <i>Personas con discapacidad</i> .....	21
• <i>Pueblos indígenas</i> .....	22
• <i>Personas afrodescendientes</i> .....	23
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....</b>	<b>24</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>24</b>
<b>RECURSOS ADICIONALES.....</b>	<b>26</b>

## INTRODUCCIÓN

### *La forma de comunicación es intrínseca a la cultura*

El lenguaje es creado y moldeado por las necesidades de una cultura a medida que cambia.

Esto significa que el lenguaje y la cultura son fluidos, cambiando para reflejarse entre sí y el paisaje cambiante del contexto social. El lenguaje y la forma de comunicación utilizada condicionan las actitudes, prácticas y cosmovisiones de los pueblos, las empresas y las organizaciones. Por ende, los productos lingüísticos tienen la capacidad de transformar las concepciones humanas en determinados temas (Chapel, n.d.).

### *Lenguaje inclusivo de género y no discriminatorio*

Esta transformación se aplica al lenguaje usado sobre género y que resulta discriminatorio por temas de raza, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, que históricamente ha condicionado el papel de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad. Transformar la lógica del rol tradicional de las mujeres, las personas afrodescendientes, las personas con discapacidad y las personas LGBTIQ+ es posible a través del uso del lenguaje inclusivo de género y no discriminatorio. El cambio en el uso del lenguaje se puede lograr de una manera progresiva en distintos escenarios y contextos (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)).

Sumarse – Pacto Global Panamá trabaja de la mano de empresas y organizaciones en busca de la transformación empresarial que adopte la diversidad y la inclusión de todas las razas, grupos e identidades en sus operaciones y cadenas de valor a través de, entre otras cosas, el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Por esta razón, la presente guía atiende a la necesidad de emplear un lenguaje de género inclusivo, respetuoso y no discriminatorio y considerar el uso de este por parte de las empresas y organizaciones aliadas, cuya estrategia se basa en los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

### *Importancia del lenguaje inclusivo, diverso y equitativo en las empresas*

Las comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en cuanto a la raza, la orientación sexual e identidad de género mejoran la percepción de las nuevas generaciones hacia las empresas y las organizaciones y fortalecen la reputación de la marca. Esto es cierto hoy en día y será más cierto a medida que pase el tiempo.

### *Propósito de la caja de herramientas*

El propósito de esta caja de herramientas es apoyar el diálogo sobre el sexismo, racismo y la discriminación por orientación sexual e identidad de género entre la cadena de valor de las empresas y las organizaciones y acompañar la implementación 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 y verbal.

### *Reconocimiento*

Esta caja de herramientas para el uso de comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en las empresas se ha desarrollado usando como referencia otras guías previas de lenguaje inclusivo y temas de inclusión y diversidad, como las guías sobre el uso de lenguaje inclusivo de la Organización de las Naciones Unidas y sus agencias (UNESCO, ACNUR, ONU Mujeres), la guía de lenguaje inclusivo de la Organización de los Estados Americanos (OEA), el Anti-Racism Tool Kit de la Universidad de Stanford, la Caja de Herramientas para la integración de personas LGBTIQ+ en los espacios laborales de la Asociación Empresarial para el Desarrollo de Costa Rica y la Guía de Diversidad e Inclusión en los Negocios de la Red Local del Pacto Global de las Naciones Unidas Turquía, entre otras más. Al final de este documento encontrará una lista completa de la bibliografía referenciada y recursos de apoyo adicionales.

## ¿CÓMO USAR ESTA CAJA DE HERRAMIENTAS?

**Estas herramientas han sido seleccionadas y curadas para que funcionen juntas y le ayuden en su viaje contra el racismo y la discriminación. Puede iniciar por el “Glosario” y trabajar con cada una de las herramientas en orden, o puede pasar a aprender más sobre “Comenzar de forma personal” o directo a la “Guía de uso del lenguaje inclusivo”.**

La presente caja de herramientas para el uso de comunicaciones inclusivas, diversas y equitativas en los negocios, consta de tres componentes o herramientas:

- 1. HERRAMIENTA O COMPONENTE TEÓRICO**, con el Glosario se definen los conceptos y términos que debe conocer para la aplicación adecuada del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.
- 2. HERRAMIENTA O COMPONENTE DE SENSIBILIZACIÓN**, con material de apoyo para la introspección que incluye cómo descubrir y comprender los prejuicios, cómo crear seguridad psicológica para tener conversaciones difíciles de forma personal y en el ámbito laboral, cómo tomar medidas para enfrentar y rechazar el racismo y la discriminación y cómo crear alianzas para dismantelar la opresión hacia los grupos vulnerables.
- 3. HERRAMIENTA O COMPONENTE PRÁCTICO**, con la Guía para el uso del lenguaje inclusivo de género donde se comparten técnicas idiomáticas, recomendaciones prácticas y ejemplos para la aplicación del lenguaje inclusivo en la vida diaria.



## HERRAMIENTA O COMPONENTE TEÓRICO: GLOSARIO Y TÉRMINOS QUE NECESITA CONOCER

El glosario y términos que necesita conocer es un espacio de referencia en el que se definen con claridad los conceptos y términos que necesita saber para el uso adecuado de la caja de herramientas sobre comunicaciones inclusivas de género, no sexista y no discriminatorias.

**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 (ONU).

**ALIADA O ALIADO** en la temática de inclusión y diversidad se refiere al comportamiento activo de un miembro de un grupo dominante para dismantelar la opresión hacia un grupo vulnerable o discriminado / no mayoritario (Stanford University | IDEAL Engage).

**CISNORMATIVIDAD** es la 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 femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**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 demás (ONU).

**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 otra (Organización de Estados Americanos (OEA)).

**DIVERSIDAD FUNCIONAL** es un 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 humana (A.V. Ferreira).

**DIVERSIDAD, INCLUSIÓN y PERTENENCIA** son términos que se utilizan para describir programas, políticas y comportamientos que fomentan la representación y participación de diversos grupos de personas, incluidas personas de diferentes géneros, razas y etnias, habilidades y discapacidades, religiones, culturas, edades y orientaciones sexuales y personas con diversos antecedentes, experiencias, habilidades y conocimientos (Stanford University | IDEAL Engage).

**EQUIDAD** da un paso más: No elimina el principio básico de la igualdad, pues se basa en el trato igualitario, pero tiene en cuenta las particularidades de cada persona y le ofrece posibilidades de desarrollo específicas. (Fundación Adeco, 2021).

**ESTEREOTIPO** es el proceso de cognición en el cual se le atribuyen rasgos o características generalizadas a un grupo de personas (Ejemplo: pienso que las personas que viven en las ciudades son groseras).

**ESTIGMA** es la interrelación entre los estereotipos, que es lo que pensamos de alguien y los prejuicios, que es lo que sentimos con respecto a alguien. El estigma es un proceso mediante el cual la sociedad crea una identidad deteriorada de una persona o grupo de personas. Identificamos una diferencia en una persona o grupo, por ejemplo, una diferencia física (ejemplo: desfiguración física) o una diferencia de comportamiento (ejemplo: personas que se supone tienen múltiples parejas sexuales), y luego marcamos esa diferencia como algo negativo, como un signo de desgracia. Identificar y marcar las diferencias como "malas" nos hace estigmatizar a la persona o al grupo. Las personas estigmatizadas pierden su estatus debido a estos "signos o marcas de vergüenza" asignados, que otras personas consideran como un hecho malo o incorrecto (comportamiento pecaminoso o inmoral). El estigma conduce a la discriminación.

**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 biológicas (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**GRUPO VULNERABLE** aquellos grupos de personas o sectores de la población que, por razones inherentes a su identidad o condición y por acción u omisión del Estado, son más vulnerables a que sus derechos humanos sean violentados. (Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación).

**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 imperantes (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**HETEROSEXUAL** son mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**HOMOFOBIA**, la homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gais 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 LGBTIQ+ en general (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**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 (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos). Se recomienda no utilizar el término homosexual por su carga de estigma y connotación negativa y en su lugar utilizar el término gay para los hombres (hombres gais) y lesbiana para las mujeres (mujeres lesbianas) cuando se tenga que referenciar a estas poblaciones.

**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 ambos (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**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 personas (ONU Mujeres, n.d.).

**INTERSECCIONALIDAD** es 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 gais 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 identidades (Crenshaw).

**INTERSEXUALIDAD** se refiere a 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 son (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**LESBOFOBIA** es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**LGBTIQ+** abreviatura que significa identidades de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y queer. Sobre estas siglas en particular, la Corte Interamericana de Derechos Humanos recuerda que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente. El signo más (+) indica que hay más identidades y orientaciones sexuales y de género que las representadas en la abreviatura. Para incluirlas, se agregó el signo +. Esta abreviatura es proveniente del norte global, sin embargo, no siempre ni en todos los lugares se entiende así. (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos) (Pacto Global de las Naciones Unidas Turquía).

**MICROAGRESIONES** son desaires o insultos verbales y no verbales cotidianos, ya sean intencionales o no, que comunican mensajes hostiles, despectivos o negativos a las personas objetivo, personas de poblaciones vulnerables y discriminadas basándose únicamente en un rasgo o característica marginada (Stanford University | IDEAL Engage).

**MICROAGRESIONES AMBIENTALES** es cuando ocurre una discriminación sutil dentro de la sociedad. Un ejemplo de una microagresión ambiental sería un campus universitario que tiene edificios solo con nombres de personas blancas (Smith).

**MICROAGRESIONES CONDUCTUALES** ocurre cuando alguien se comporta de manera que lastima o discrimina a cierto grupo de personas. Un ejemplo de una microagresión conductual podría ser que en una tienda ignoren a una persona transgénero y en su lugar atiendan primero a una persona cisgénero (alguien cuyo sexo biológico coincide con su identidad de género) (Smith).

**MICROAGRESIONES VERBALES** es un comentario o pregunta que causa dolor o estigmatización a cierto grupo de personas marginado. Por ejemplo, decir, "eres demasiado inteligente para ser mujer", esa sería una microagresión verbal o contar un chiste racista y luego decir, "solo estoy bromeando" (Smith).

**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 persona (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**PATRIARCADO** es un término que 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 género (ONU Mujeres, n.d.).

**PERSONA AFRODESCENDIENTE** es aquella persona de origen africano que vive en las Américas y en todas las zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud, habiéndoseles denegado históricamente el ejercicio de sus derechos fundamentales (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH)).

**PERSONA BISEXUAL** es una 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 (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**PERSONA CISGÉNERO** es cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**PERSONA 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 lesbianas (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**PERSONA LESBIANA** es una mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

**PERSONA TRANS** es 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. Aquí se incluyen a personas travestis, transexuales y transgéneros. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)).

**PREJUICIO** es el sentimiento o proceso emocional o afectivo que se genera después de estereotipar (Ejemplo: siento que las personas que viven en las ciudades no me agradan).

**PRIVILEGIO** se refiere a los beneficios, premios o ventajas que acumulan los grupos dominantes según el color de la piel, el género, el sexo, la clase, la capacidad, la religión, etc., que han recibido sin ganarlos y / o pedirlos; el privilegio suele ser invisible para el receptor (Stanford University | IDEAL Engage).

**PROFECÍA AUTOCUMPLIDA** o que se autorrealiza es, al principio, una definición falsa de la situación, que despierta un nuevo comportamiento que hace que la falsa concepción original de la situación se vuelva verdadera (Merton). Este concepto es de suma importancia a la hora de trabajar procesos de sensibilización sobre los peligros de la estigmatización y discriminación; ya que permite entender cómo es que las personas sostienen algunos estereotipos y brindar respuestas adecuadas a las diferentes reacciones que puedan darse.

Cuando una persona reconoce que su orientación sexual o identidad de género, no es compatible con las reglas sociales que se le impusieron desde temprana edad, comienza a creer ciertos mitos y estereotipos relacionados con las personas LGBTIQ+ como "verdades". Esta situación provoca que la persona adopte ciertas conductas o patrones de comportamiento que le llevarían a cumplir con el estereotipo, con el objetivo de

identificarse con un grupo de afinidad y llenar sus necesidades de pertenencia.

Es fundamental entonces que en los procesos las personas entiendan que el hecho que puedan identificar personas que cumplen con el estereotipo, no es suficiente para asegurar que la totalidad de la población lo haga; al igual que, por ejemplo, no todo hombre heterosexual es infiel a su pareja y no toda mujer heterosexual desea ser madre, que también son mitos sobre el estereotipo para personas heterosexuales (AED).

**PUEBLOS INDÍGENAS** son grupos culturalmente diferenciados que mantienen un vínculo ancestral con las tierras en las que viven, o en las que desean vivir (Organización de los Estados Americanos (OEA)).

**QUEER** es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer (Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)).

**RACISMO** es el prejuicio, la discriminación o el antagonismo dirigido contra una persona o personas en función de su pertenencia a un grupo racial o étnico en particular, típicamente uno que no es mayoría en el entorno en que se encuentra; **el racismo sistémico, estructural o institucional** se refiere a las complejas interacciones de la cultura, las políticas y las instituciones que crean y mantienen la desigualdad racial en casi todas las facetas de la vida de los grupos no mayoritarios (Stanford University | IDEAL Engage).

**SESGO** ("bias") es una creencia o suposición que se hace sobre una persona o un grupo de personas en función de un rasgo o característica en particular; el sesgo implícito se refiere a las actitudes, prejuicios o estereotipos de los que no somos conscientes que afectan nuestras decisiones, comprensión y acciones (Stanford University | IDEAL Engage).

**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/hombre (Corte

Inter-Americana de Derechos Humanos).

**TRANSFOBIA** denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. (Corte Inter-Americana de Derechos Humanos).

## HERRAMIENTA O COMPONENTE DE SENSIBILIZACIÓN

### Comenzar de forma personal: incluye comprender los prejuicios y los cuidados personales

Tomar conciencia de los prejuicios o sesgos personales implícitos e inconscientes y reconocer estos prejuicios con compasión y sin juzgar es un paso esencial para convertirnos en mejores aliadas y aliados de las personas de grupos vulnerables. Esta herramienta está destinada a ayudarle a crear esa conciencia, practicar la autocompasión y desafiar los prejuicios individuales para que pueda tomar decisiones racialmente justas y género inclusivas de manera consciente en el lugar de trabajo y más allá (Stanford University | IDEAL Engage).

#### ¿QUÉ ES ESTO?

Comprender los prejuicios, identificar cómo afectan los pensamientos y sentimientos internos y traerlos a la conciencia puede formar una base para que se puedan tomar decisiones racionalmente justas y sin discriminación. Para comenzar este viaje, debemos practicar el cuidado personal, la compasión y la aceptación de ese yo presente, estando abiertos y abiertas a la oportunidad de replantear los prejuicios y empoderarnos como aliados y aliadas.

Un sesgo implícito es una asociación, creencia o actitud inconsciente hacia cualquier grupo social. Debido a los prejuicios implícitos, las personas a menudo pueden atribuir ciertas cualidades o características a todos los miembros de un grupo en particular, un fenómeno conocido como estereotipos.

El sesgo implícito involucra todos los sentimientos, percepciones, actitudes y estereotipos subconscientes que se han desarrollado como resultado de influencias e impresiones anteriores. Es una preferencia automática positiva o negativa por un grupo, basada en los pensamientos subconscientes de la persona. Con sesgo implícito, la persona puede no ser consciente de que los sesgos, más que los hechos de una situación están impulsando su toma de decisiones (Research in Organizational Behavior).

#### ¿POR QUÉ HACERLO?

Para participar de manera efectiva y auténtica en este trabajo, debemos tomar conciencia de nuestros propios prejuicios. Debemos asegurarnos de estar en contacto con nuestras necesidades de autocuidado para que podamos aportar fuerza a este trabajo crítico.

Identificar cómo los prejuicios pueden afectar negativamente al personal y las operaciones es fundamental en el desarrollo de una cultura organizacional igualitaria. Las personas trabajadoras que perciben prejuicios pueden dar lugar a informes más frecuentes de angustia emocional, mayor desvinculación y menor retención (Society for Human Resource Management (SHRM), n.d.).

## ¿CÓMO HACERLO?

### Paso 1. Descubra sus sesgos o prejuicios

*Reconozca su potencial de prejuicio racial, por situación de discapacidad, identidad de género u orientación sexual*  
Aprender y aceptar la tendencia del cerebro hacia los prejuicios raciales, por situación de discapacidad de las personas, orientación sexual o identidad de género es el primer paso para reconocerlos y lidiar con ellos. Considere, ¿qué significa para mí ser una persona blanca, afrodescendiente, asiática, indígena, con discapacidad, con identidad de género no binaria? ¿Cómo afecta mi identidad la forma en que veo a las demás personas y la forma en que las demás personas me ven a mí? (Stanford University | IDEAL Engage)

#### *Tenga cuidado con las primeras impresiones*

Un estudio de la Universidad de Harvard determinó que lo primero que la mayoría de las personas notan sobre otra persona es su raza y género percibidos. Esta es la naturaleza humana básica y un hábito que es difícil de desaprender. Si bien no es problemático en sí mismo, es cuando permitimos que estas características den forma a nuestras interacciones o suposiciones sobre la persona cuando surgen los problemas. Estas suposiciones a menudo se basan en experiencias pasadas y pueden no tener relevancia racional para la persona que está frente a usted. La buena noticia es que estos hábitos se pueden desaprender si se los conoce (Stanford University | IDEAL Engage).

#### *Amplíe su enfoque y expóngase a nuevas experiencias*

Permitir que los nuevos personajes de nuestras vidas definan nuestra percepción de ellos con sus palabras y sus acciones, no con su apariencia. Expóngase a diferentes experiencias, culturas y tradiciones para convertir lo desconocido en familiar (Take Five: Tips for Uncovering Bias, n.d.).

### Paso 2. Practicar el cuidado personal a través de la compasión

Cuando comenzamos a desarrollar la conciencia de nuestros propios prejuicios raciales, por situación de discapacidad, orientación sexual o identidad de género, podemos experimentar tristeza, conmoción, disgusto,

culpa o vergüenza. Para desafiar nuestros prejuicios y tomar decisiones racialmente justas y sin discriminación, es importante comenzar por aceptar plenamente nuestros prejuicios con compasión. Si avanzamos en este viaje sin juzgar, podemos pensar de manera positiva, creativa y crítica.

La autocompasión es una práctica de buena voluntad, no buenos sentimientos. Si intentamos que nuestro dolor desaparezca reprimiéndolo o luchando contra él, es probable que las cosas empeoren. Con autocompasión, aceptamos conscientemente que el momento es doloroso y nos abrazamos con amabilidad y cuidado en respuesta, recordando que la imperfección es parte de la experiencia humana compartida.

Cuando esté participando en un diálogo interno negativo o sintiendo culpa o vergüenza, tal vez por una idea racista que tenía o una acción discriminatoria hacia una persona LGBTIQ+ que tomó inconscientemente, aborde lo siguiente en un papel:

1. Piense en ocasiones en las que un amigo o amiga cercano se sintió muy mal consigo mismo o realmente estaba luchando de alguna manera. Escriba cómo le respondería a su amiga o amigo: lo que haría y diría, y cómo lo diría.
2. Considere su estado actual. ¿Qué pensamientos tiene sobre si misma? ¿Qué sentimientos está experimentando como resultado de esos pensamientos?
3. ¿Hay alguna diferencia entre lo que le dice a su amigo o amiga y los pensamientos que tiene sobre si mismo? Si es así, pregúntese por qué. ¿Qué factores o miedos entran en juego que le llevan a tratarse a si misma y a las demás personas de manera tan diferente?
4. Considere la posibilidad de decirse a sí mismo lo que le dice a su amiga o amigo en apuros. Imagine cómo se sentiría. ¿Cómo sería si se extendiera esa misma aceptación y compasión a si mismo?

(Tips for Practice Self Compassion by Dr. Kristin Neff, n.d.)

## Sentirse a gusto con la incomodidad (creando seguridad psicológica para tener conversaciones difíciles, LARA)

Es la naturaleza humana querer evitar situaciones incómodas. Sin embargo, es a través de pasar conscientemente por nuestra incomodidad que preparamos el escenario para una transformación positiva y productiva. Esta herramienta le ayudará a prepararse para conversaciones difíciles mediante la planificación y el cambio de mentalidad (Stanford University | IDEAL Engage).

### ¿QUÉ ES ESTO?

Esta es una oportunidad para interactuar con las personas trabajadoras en la organización y crear un lugar seguro para el diálogo, especialmente en torno a temas delicados como el racismo contra las personas afrodescendientes, asiáticas, indígenas, personas con discapacidad, y por la orientación sexual o identidad de género que tengan. Puede ser tentador evitar las conversaciones difíciles por completo. Sin embargo, necesitamos poder escuchar, aprender y crecer. Es cuando nos encontramos en un estado incómodo que nos permitimos a nosotros mismos y a las demás personas una oportunidad para este crecimiento (Stanford University | IDEAL Engage).

### ¿POR QUÉ HACERLO?

Para ser partícipes de la transformación de nuestras organizaciones en el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales para el desarrollo sostenible, debemos abrazar la diversidad. En el aula, en el lugar de trabajo, en el campo de juego, de hecho, en todos los aspectos de la vida, debemos ser capaces de navegar por las diferencias, desarrollar empatía y continuar aprendiendo el valor del compromiso con diversos orígenes y perspectivas.

### ¿CÓMO HACERLO?

Planee usar LARA en conversaciones uno a uno (1:1) y discusiones en equipo

El método LARA (por sus siglas en inglés) crea respeto y puntos en común entre las personas en la conversación, lo que le permite explorar sus diferencias de manera más abierta y honesta. LARA es especialmente útil cuando las personas sienten que se han activado sus puntos

calientes (The LARA Method for Managing Tense Talks, n.d.).

L = (listen) escuche con el corazón

A = (affirm) afirme con sensibilidad

R = (respond) responda con respeto

A = (Ask questions) haga preguntas con la intención de aprender

**L = listen, escuche cuidadosamente.** Deje a un lado su propia agenda. Fíjese como objetivo aprender lo que piensa y siente la persona con quien habla, no intente cambiar lo que piensa y siente esta persona.

Preste especial atención a los sentimientos de esa persona con quien habla.

Trate de comprender lo que quiere decir, no solo lo que dice exactamente.

**A = afirme un sentimiento o valor que comparte con la persona que le habla.** Esto no solo hace que la persona se sienta escuchada y comprendida, sino que también crea puntos en común entre ustedes. Para afirmar los sentimientos de la persona, use frases como:

- "Lo que te escucho decir es ..."
- "Siento que sientes ..."
- "Parece que te sientes ..."

### Ejemplos de afirmaciones de valores compartidos incluyen:

- "Siento que compartimos el deseo de hacer lo correcto"
- "Agradezco tu honestidad"
- "Parece que ambas nos preocupamos profundamente por el futuro de la niñez"
- "Parece que ambos estamos de acuerdo en que discriminar está mal"

**R = responda directamente a las inquietudes o preguntas que haya planteado la persona oradora.** Es posible que a menudo escuche a las personas que debaten y usualmente las personas de la clase política

responder sin abordar realmente lo que se le ha preguntado para controlar la conversación y expresar sus puntos de vista. Pero si desea explorar con sinceridad sus diferencias, debe mostrar respeto al tomar en serio las preocupaciones de la persona con quien habla y abordarlas directamente.

Al responderle, evite etiquetarla o atacarla. Además, evite presentar sus perspectivas como verdades o hechos universales. En su lugar, utilice "declaraciones en primera persona" para enmarcar sus respuestas. Las declaraciones -yo- incluyen: siento, creo, pienso, leo, aprendí en la escuela, etc.

#### **Al responder, considere las respuestas buenas y malas a continuación:**

- "He leído muchos estudios científicos que sugieren que la raza es una construcción social, no un hecho biológico" versus "La

ciencia muestra que la raza es un mito, y cualquiera que no crea que esto es así, es simplemente ignorante".

- "Cuando dices que las mujeres son inferiores, me enoja" versus "Tú eres sexista".

**A = Haga preguntas o agregue información.** Las preguntas abiertas le ayudan a comprender mejor la perspectiva de la otra persona. También demuestran que está realmente interesado o interesada en un intercambio de información, no solo en trabajar para ganar su punto.

- "¿Cómo te hizo sentir eso?"
- "¿Qué pudo haber causado que reaccionaras de esa manera?"
- "¿Cómo llegó a esa conclusión?"

Solo después de haber escuchado y entendido la preocupación de quien habla, puede agregar información adicional, como una historia u opinión.

## **Tomar medidas para enfrentar y rechazar el racismo (¿Qué es el antirracismo?, ¿Cómo ser un antirracista?)**

No basta con decir que no es racista o que esta en contra del racismo y de la discriminación por género o de cualquier otra índole. Para luchar activamente contra la desigualdad social, debe comportarse como una persona antirracista y antidiscriminación, defendiendo y rechazando los comportamientos y políticas racistas que vulneren los derechos de las poblaciones históricamente discriminadas. Esta herramienta le ayudará a comprender mejor el antirracismo y la antidiscriminación, así como le orientará en cuanto los pasos que puede tomar de forma personal para enfrentar y rechazar el racismo y la discriminación (Stanford University | IDEAL Engage).

### **¿QUÉ ES ESTO?**

El antirracismo y la antidiscriminación implican hacer un balance y erradicar las políticas que son racistas y que discriminan, que tienen resultados racistas y discriminatorios y asegurarse de que, en última instancia, estén trabajando hacia una sociedad mucho más igualitaria (Stanford University | IDEAL Engage).

### **¿POR QUÉ HACERLO?**

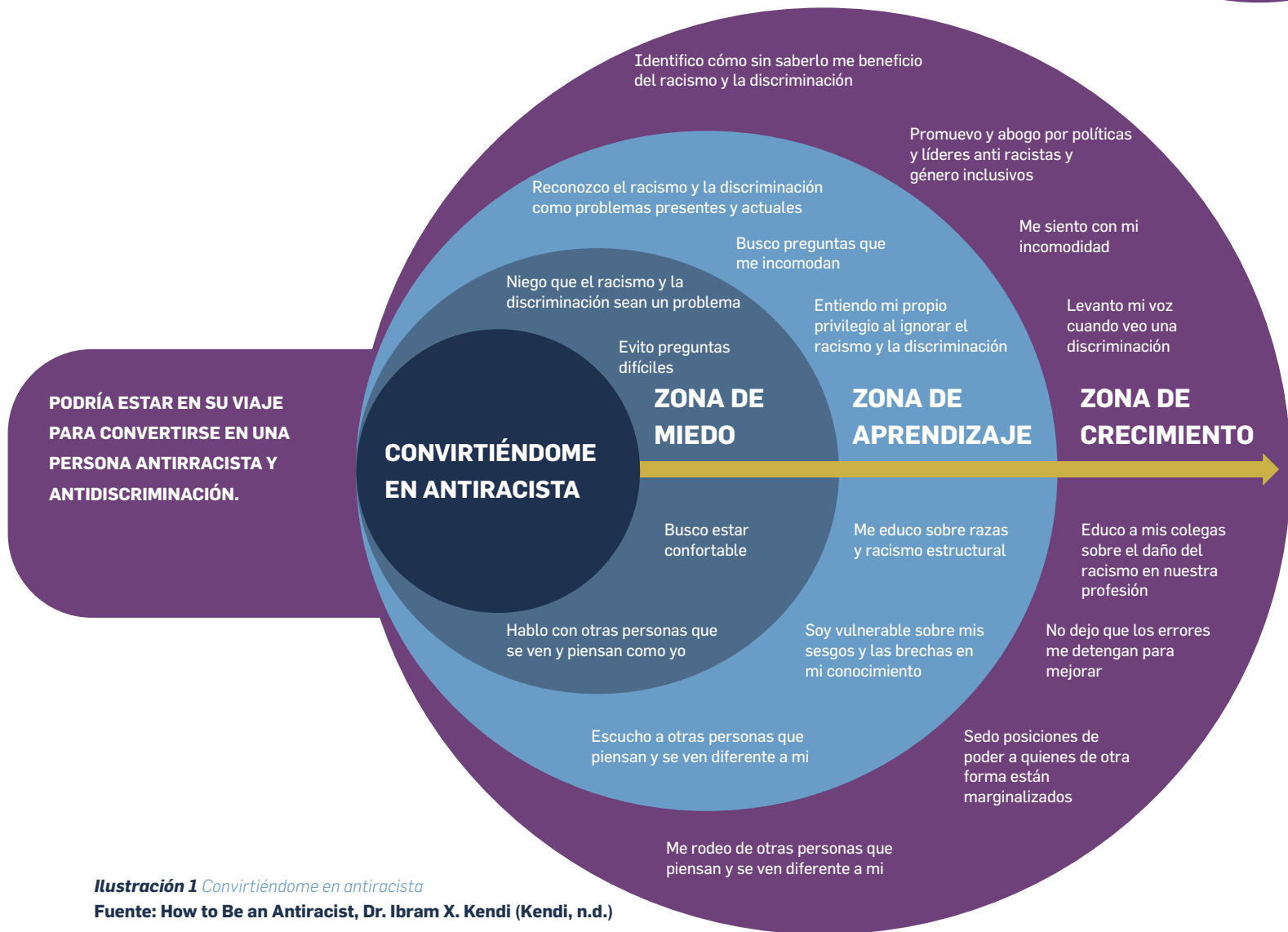
Tomar medidas para enfrentar y rechazar el racismo y la discriminación es un papel fundamental especialmente para aquellas personas en roles de dirección y liderazgo.

El trabajo de la lucha contra el racismo y la discriminación no puede detenerse el próximo mes, el próximo año o cuando el ciclo de noticias avance a otros temas. El trabajo como antirracista y antidiscriminación puede comenzar ahora. El antirracismo y la antidiscriminación no pueden ser algo en lo que la gente piense solo cuando es conveniente o de interés periodístico. Tiene que ser un compromiso personal de actuar de manera diferente y constante para poner fin a la opresión que lleva a las desigualdades (Stanford University | IDEAL Engage).

### **¿CÓMO HACERLO?**

Examinar su lugar en una sociedad racista y discriminadora puede resultar abrumador.





Pasar de la Zona de miedo a la Zona de aprendizaje requiere aumentar su conciencia sobre la injusticia y la desigualdad racial, de género o de cualquier otra índole, en lugar de simplemente reconocer la existencia de la desigualdad, debe tratar de comprender el papel personal que puede haber desempeñado para perpetuarla.

Moverse a través de las Zonas de miedo y aprendizaje y hacia la Zona de crecimiento es a menudo difícil e incómodo. Eso requiere que se auto-interroge para revisar las diversas formas en las que ha participado o está participando actualmente en la perpetuación del

racismo y la discriminación. Después de reconocer su propio papel, será más capaz para dejar ir la actitud defensiva y comenzar a concentrarse en formas de responsabilizarse. Es cuando está en la zona de crecimiento, una vez que está profundamente consciente de la injusticia racial y hacia las personas LGBTIQ+ y las personas con discapacidad entre otras, que conoce sobre el papel del privilegio en la sociedad, y reconoce su propio papel en perpetuarlo - es en esta zona donde usted es capaz de emprender acciones significativas.

(Stanford University | IDEAL Engage)



## Practicar las alianzas ¿Qué significa ser un aliado o una aliada?, ¿Cómo actuar más allá de ser una aliada o un aliado?

Ser aliado o aliada es la práctica activa y permanente de desaprender y reevaluar, en la que una persona en una posición de privilegio y poder actúa en solidaridad con un grupo marginado. Las personas aliadas trabajan activamente para poner fin a la opresión, buscando crear entornos más equitativos para todas las personas y dismantelar el racismo y la discriminación sistémicos. Esta herramienta se centra en explorar el papel de una persona aliada y cómo cada uno de nosotros puede desempeñar este papel, presentándonos y utilizando nuestro privilegio para acabar con la opresión (Stanford University | IDEAL Engage).

### ¿QUÉ ES ESTO?

Básicamente, practicar la alianza es tomar acción para lograr un cambio real y tangible. Los aliados y las aliadas usan sus voces y posiciones relativamente aventajadas para educar a las personas miembros del grupo aventajados que pueden no ser conscientes de que se están beneficiando injustamente de sistemas inequitativos. Las aliadas y los aliados hablan por los demás, desafiando y cambiando políticas institucionales que perpetúan la desigualdad. Los aliados y las aliadas también usan su acceso a recursos y su capital social para apoyar y abogar por las personas en posiciones menos favorecidas (Michaela Simpson, n.d.).

### ¿POR QUÉ HACERLO?

Para ser partícipes de la transformación de nuestras organizaciones en el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales para el desarrollo sostenible, acabando con la desigualdad que genera el racismo y la discriminación a través de la perpetuación de los privilegios.

### ¿CÓMO HACERLO?

*Escuche y aprenda de las experiencias de sus colegas afrodescendientes, con discapacidad, asiáticos, y personas LGBTIQ+.* En lugar de amortiguar las voces y experiencias de sus colegas de las poblaciones vulnerables, puede buscar oportunidades para escuchar y aprender sobre sus experiencias en el trabajo. Participar en conversatorios (diálogos) sobre la raza, la orientación sexual, identidad de género y la situación de discapacidad de las personas en el lugar de trabajo es una buena opción.

*Conviértase en patrocinador.* Defienda a alguien de una comunidad subrepresentada para apoyar el crecimiento de su carrera. Recomiéndelos para tareas extensas y oportunidades de aprendizaje. Comparta sus objetivos y aspiraciones profesionales con personas influyentes de la organización. Abogue por más personas indígenas, afrodescendientes y miembros de otros grupos subrepresentados como oradores y panelistas.

*Sirva como amplificador.* Asegure que las voces marginadas sean escuchadas y respetadas. Cuando alguien le proponga una buena idea, repítela y dele crédito. Invite a miembros de grupos subrepresentados dentro de la organización a hablar en las reuniones del personal o asumir otros roles visibles.

*Aproveche su influencia o poder.* Utilice su poder e influencia para poner el foco sobre las personas colegas de grupos subrepresentados. Abogue para que sean invitados a oportunidades de desarrollo profesional. Ofrezca presentar a colegas de grupos subrepresentados a personas influyentes en su red.

(Stanford University | IDEAL Engage)

## HERRAMIENTA O COMPONENTE PRÁCTICO: GUÍA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO

El lenguaje de uso diario contiene intrínsecamente un uso no inclusivo de género y su uso está aceptado de manera popular, institucional e incluso académicamente. Sin embargo, el uso de lenguaje inclusivo se puede integrar en todos estos ámbitos de forma natural y sin entrar en conflicto con el uso apropiado de las normas gramaticales, por lo que no existe una justificación para no emplearlo. Además, permite la ruptura de las nociones sexistas y patriarcales reforzadas habitualmente por el lenguaje no inclusivo. 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. Existe gran variedad de recursos y herramientas lingüísticas para el uso efectivo del lenguaje inclusivo. Las herramientas que veremos a continuación, buscan romper con estos estereotipos y roles de género.

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.

### 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 su uso contribuye a invisibilizar colectivos de personas ya de por sí históricamente discriminadas.

RECURSO	USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Usar la palabra personas	Todos los participantes del taller	Todas las personas que participaron del 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 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

Tabla 1 Recursos para evitar el masculino genérico

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## Propuestas para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción

### PRIVILEGIAR EL USO DEL LENGUAJE NEUTRAL

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
"Procura trabajar cómodo"	"Procura trabajar con comodidad"
"Cuando seas un experto"	"Cuando adquieras la experiencia"
"Deben ser más productivos"	"Deben mejorar la productividad"
"Hacerlo como un profesional"	"Hacerlo de manera profesional"

Tabla 2 Lenguaje neutral

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

#### Recomendaciones para neutralizar nuestro lenguaje

- AÑADIR LA PALABRA "PERSONA".** Ejemplo, reemplazar "si eres muy bueno" a "si eres una persona muy buena".
- CAMBIAR EL TIEMPO DE LA FRASE.** Ejemplo: reemplazar "estás cansado", por "te has cansado".
- CONVERTIR EL ADVERBIO EN SUSTANTIVO.** Ejemplo: reemplazar "estar calificado" por "tener las calificaciones".
- CAMBIAR EL ADJETIVO POR UN ADVERBIO.** Los adjetivos están marcados por el género. Ejemplos: (1) hacerse "maestro" por "adquirir la maestría"; (2) hacerse "licenciado" por "adquirir la licenciatura"

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## Títulos, carreras, profesiones y cargos de prestigio

Se recomienda no usar el masculino para designar profesiones, carreras, o cargos de prestigio que tienen su correspondiente forma femenina.

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Ana Labrador; director, jefe, abogado, médico, el oficial de programa, el oficial de protección, el ingeniero	Ana Labrador; directora, jefa, abogada, médica, la oficial de programa, la oficial de protección, la ingeniera

Tabla 3 Uso de lenguaje inclusivo en profesiones

(Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR))

## Usar términos neutros para las funciones

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
El asesor, la asesora	La asesoría
La jefa, el jefe	La jefatura
La presidenta, el presidente	La presidencia
El director, la directora	La dirección
La coordinadora, el coordinador	La coordinación
El abogado	El personal legal
El diplomático	El personal diplomático, la representación diplomática

**Tabla 4** *Términos neutrales para funciones*

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## Usar 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.

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Los políticos	La clase política, la dirigencia política
Los migrantes	Las personas migrantes, la población migrante
Los administradores	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

**Tabla 5** *Uso de perífrasis*

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## Uso de las barras para el uso del lenguaje inclusivo para ahorrar espacio

Se recomienda su uso en enunciados y textos cortos. No se recomienda usar en textos amplios porque dificulta la distinción cuando son varias barras.

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
El interesado/a	El/la interesado/a
Del representante	Del/De la representante

**Tabla 6** Barras para lenguaje inclusivo (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR))

## Uso del artículo “uno” para referirse de manera genérica a las personas

Es posible sustituir *uno* por *alguien quien* o *cualquiera* sin que altere el significado de la oración.

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Uno de los interesados	Alguna de las personas interesadas / Cualquiera de las personas interesadas

**Tabla 7** Uso del artículo “uno” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR))

## Uso discriminatorio del femenino para designar profesiones y oficios comunes, y la del masculino para profesiones de prestigio

Las nociones tradicionales y arcaicas de los cargos y profesiones dirigidas a un género específico debe evitarse, y se insta a eliminar estas nociones en los roles de género en el lenguaje.

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Los médicos y las enfermeras	El personal médico / el personal de salud / el personal sanitario
Los pilotos y las azafatas	El personal de aviación / el personal de vuelo / la tripulación

**Tabla 8** Uso discriminatorio del femenino para profesiones (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR))

## Uso de un término en plural sin valor genérico para designar grupos

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Los niños	Los niños y las niñas / las niñas y los niños / la niñez / la infancia
Los habitantes	La población, / las personas habitantes
Los ciudadanos	La ciudadanía / las personas ciudadanas
Los trabajadores, los funcionarios	El personal / las personas trabajadoras / el funcionariado
Los votantes	El electorado / las personas votantes
Los jóvenes	Las juventudes / la juventud / las personas jóvenes

Tabla 9 Uso de termino plural sin valor genérico

(Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR))

## 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 (Guía Comunicación Inclusiva OEA).

## Microagresiones o partículas discriminatorias

Las microagresiones 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 (Guía Comunicación Inclusiva OEA).

## 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.

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

## 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 (Guía Comunicación Inclusiva OEA).

### *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.

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## Grupos representantes de diversidad, en situación de vulnerabilidad y/o históricamente discriminados

La diversidad enriquece. El problema es la valoración desigual que se hace de las diferencias, que representan 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.

### PERSONAS LGBTIQ+

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Hermafrodita	Intersex
Cambio de sexo	Cirugía de reasignación de sexo
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 LGBTIQ+	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, padre, madre o adulto responsable
Los gais	Hombres gais, personas LGBTIQ+
Preferencia sexual	Orientación sexual
Personas de diferente u otra orientación sexual e/o identidad de género	Personas LGBTIQ+
Comunidad LGBTIQ+	Personas LGBTIQ+

Tabla 10 Lenguaje inclusivo para personas LGBTIQ+

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)



**PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

<b>USO HABITUAL</b> (No recomendado)	<b>USO INCLUSIVO</b> (Recomendado)
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

**Tabla 11** Lenguaje inclusivo para Personas con Discapacidad

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## PUEBLOS INDÍGENAS

Para comunicar sobre los pueblos indígenas:

- No se debe hablar de "nuestros" pueblos, sino de "los" pueblos, así como tampoco se debe hablar de pueblos originarios "de Panamá", por ejemplo, sino "en Panamá", porque 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 visibles, también hay que resaltar en las comunicaciones sus aportes a todos los aspectos de la sociedad.
- Identificar personas de pueblos indígenas que son referencias en ámbitos universitarios, culturales, artísticos, deportivos, científicos, políticos, etc.
- Comunicar sobre personas indígenas desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades.

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Los/las indígenas	Personas indígenas, Comunidades indígenas, Pueblos indígenas
Minorías étnicas, Los indígenas, Indios	Las comunidades indígenas, Los pueblos indígenas, Los pueblos originarios, Personas indígenas
Reservas indígenas	Territorio indígena
Dialecto indígena	Lengua indígena, Lengua originaria

**Tabla 12** Lenguaje inclusivo para personas indígenas

**(Guía Comunicación Inclusiva OEA)**

## PERSONAS AFRODESCENDIENTES

Para comunicar sobre las 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 empresa u organización.
- Difundir la presencia y participación histórica de las personas afrodescendientes en la formación de las naciones americanas, y en particular Panamá y su aporte a la cultura.
- 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.

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

USO HABITUAL (No recomendado)	USO INCLUSIVO (Recomendado)
Según el país: Negros, Morenos	Personas afrodescendientes, poblaciones afrodescendientes, personas afroamericanas, afrocubanas, afropanameñas

**Tabla 13** Lenguaje inclusivo para personas Afrodescendientes

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

En algunos países de la región, como Brasil, Colombia, y Perú, diversas organizaciones afrodescendientes utilizan la palabra negro o negra como estrategia de reivindicación y deconstrucción de lo negativo asociado con lo negro.

(Guía Comunicación Inclusiva OEA)

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> Convirtiéndome en antirracista	12
---	----

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Recursos para evitar el masculino genérico	14
<b>Tabla 2</b> Lenguaje neutral	15
<b>Tabla 3</b> Uso de lenguaje inclusivo en profesiones	15
<b>Tabla 4</b> Términos neutrales para funciones	16
<b>Tabla 5</b> Uso de perífrasis	16
<b>Tabla 6</b> Barras para lenguaje inclusivo	17
<b>Tabla 7</b> Uso del artículo "uno"	17
<b>Tabla 8</b> Uso discriminatorio del femenino para profesiones	17
<b>Tabla 9</b> Uso de termino plural sin valor genérico	18
<b>Tabla 10</b> Lenguaje inclusivo para personas LGBTIQ+	20
<b>Tabla 11</b> Lenguaje inclusivo para personas con discapacidad	21
<b>Tabla 12</b> Lenguaje inclusivo para personas indígenas	22
<b>Tabla 13</b> Lenguaje inclusivo para personas afrodescendientes	23

## BIBLIOGRAFÍA

- A.V. Ferreira, M. (. (s.f.). De la "minus"-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico. Política y Sociedad. 47, con adaptación de la SG/OEA. SG/OEA.
- AED. (s.f.). *Caja de Herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales de la Asociación Empresarial para el Desarrollo*. Obtenido de [www.aedcr.com](http://www.aedcr.com).
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (s.f.). *Adaptado de las recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género*. Obtenido de acnur.org: <https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>
- Chapel, E. M. (s.f.). *Adaptado del curso online: How Language Reflects Culture & Affects Meaning*. Obtenido de study.com: <https://study.com/academy/lesson/how-language-reflects-culture-affects-meaning.html>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (s.f.). *CIDH*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- Corte Inter-Americana de Derechos Humanos. (s.f.). *Corte Inter-Americana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17*. Obtenido de [http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)
- Crenshaw, W. (s.f.). *Kimberlé (1989), con adaptación de la SG/OEA. Guía Comunicación Inclusiva OEA*. (s.f.). Obtenido de <http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>
- Fundación Adeco. (noviembre de 2021). *www.fundacionadecco.org*. Obtenido de <https://i0.wp.com/fundacionadecco.org/azimut/wp-content/uploads/2017/09/Equidad-Igualdad-09.jpg?ssl=1>
- Kendi, D. I. (s.f.). *How to Be An Antiracist*. Obtenido de <https://www.ibramxkendi.com/>
- Merton, R. K. (s.f.). *Teoría social y estructura social*.

- Michaela Simpson, P. E. (s.f.). *Three Myths About Allyship and What Research Says Instead*. Obtenido de Neuroleadership: <https://neuroleadership.com/your-brain-at-work/myths-about-allyship/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). (s.f.). <https://www.ohchr.org/>. Obtenido de Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de las Naciones Unidas: [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf)
- ONU. (s.f.). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Definiciones*. Obtenido de <https://www.un.org/>: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Glosario de Igualdad de Género del UN Women Training Centre*. Obtenido de <https://trainingcentre.unwomen.org/>: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>
- Organización de Estados Americanos (OEA). (s.f.). *Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia*. Obtenido de <http://www.oas.org/>: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (s.f.). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de [http://www.oas.org/es/temas/pueblos\\_indigenas.asp](http://www.oas.org/es/temas/pueblos_indigenas.asp)
- Pacto Global de las Naciones Unidas Turquía. (s.f.). *Diversity and inclusion guide for business 2020*. Obtenido de <https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2020/11/Diversity-and-Inclusion-Guide-For-Business.pdf>
- Research in Organizational Behavior. (s.f.). *The existence of implicit bias is beyond reasonable doubt: A refutation of ideological and methodological objections and executive summary of ten studies that no manager should ignore*. Obtenido de Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S>
- Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. (s.f.). <https://www.argentina.gob.ar/derechoshumanos>. Obtenido de [http://www.jus.gob.ar/media/1129151/31-grupos\\_vulnerables.pdf](http://www.jus.gob.ar/media/1129151/31-grupos_vulnerables.pdf)
- Smith, A. y. (s.f.). Obtenido de Medical News Today: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/microagresiones>
- Society for Human Resource Management (SHRM). (s.f.). *Implicit Bias Resource Guide*. Obtenido de Society for Human Resource Management: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/resources-articles-workplace-bias.aspx>
- Stanford University | IDEAL Engage. (s.f.). *Anti-Racism Toolkit*. Obtenido de <https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/engage/ideal-engage/anti-racism-toolkit>
- Take Five: Tips for Uncovering Bias*. (s.f.). Obtenido de Duke Today: <https://today.duke.edu/2013/03/takefivediversity>
- The LARA Method for Managing Tense Talks*. (s.f.). Obtenido de: Stanford SPARQtools: <https://sparqtools.org/lara/>
- Tips for Practice Self Compassion by Dr. Kristin Neff*. (s.f.). Obtenido de <https://self-compassion.org/tips-for-practice/>

## **RECURSOS ADICIONALES**

A tool kit for talking about bias, race and change. Disponible en:

<https://welcomingamerica.org/wp-content/uploads/2021/01/America-Needs-All-of-Us.pdf>

Las Convenciones Interamericanas sobre Racismo y Discriminación. Disponible en:

[https://www.senadis.gob.pa/pdf/Convenciones-Racismo\\_Discriminacion.pdf](https://www.senadis.gob.pa/pdf/Convenciones-Racismo_Discriminacion.pdf)

Lenguaje Inclusivo en cuanto al género de Naciones Unidas. Disponible en:

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género ONU\_v2\_5 de julio 2019.

Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1999. Disponible en:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español ONU. Disponible en:

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Términos claves sobre migración OIM. Disponible en:

<https://www.iom.int/es/los-terminos-clave-de-migracion>

Uncovering Unconscious Racial Bias: Lecture Examines Stereotypes and Their Impacts. Disponible en:

<https://www.nationalacademies.org/news/2019/10/uncovering-unconscious-racial-bias-lecture-examines-stereotypes-and-their-impacts>

