

MANUAL DE LENGUAJE

Inclusivo

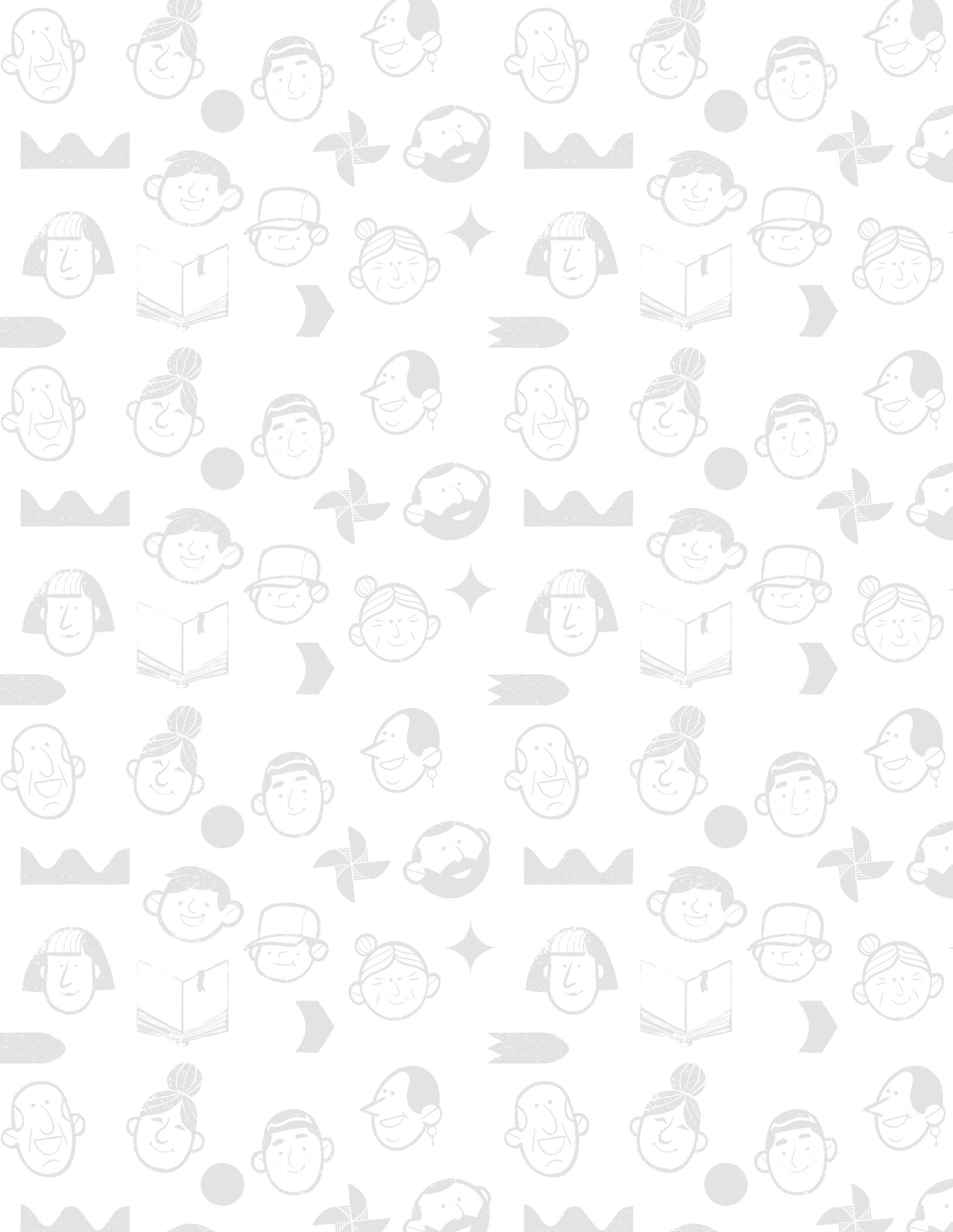
No sexista



Ministerio de
Justicia y
Derechos
Humanos

Gobierno de Chile

Género
es con *Justicia*



MANUAL DE LENGUAJE

Inclusivo

No sexista



Género
es con **Justicia**

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos | 2023

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	7
II.	PROBLEMÁTICA DEL SEXISMO EN EL LENGUAJE	7
	Invisibilización de la mujer	7
	El uso sexista del lenguaje	8
III.	ESTRATEGIAS RECOMENDADAS	10
	1. No utilizar el masculino genérico que invisibiliza a la mujer	11
	1.1 No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa	11
	1.2 Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa	18
	2. Evitar expresiones discriminatorias	22
	2.1 Designación asimétrica de mujeres y hombres	23
	2.2 Evitar expresiones estereotipadas	23
	2.3 Evitar expresiones que perpetúen estereotipos de género	24
	3. Recomendaciones generales	24
	3.1 Concordancia de género gramatical	24
	3.2 Soluciones no recomendables	25
	4. Resumen	26
V.	USO CORRECTO DEL LENGUAJE EN RELACION CON PERSONAS DEL COLECTIVO LGBTIQA+	28
V.	PALABRAS FINALES	33
VI.	REFERENCIAS	34

I. INTRODUCCIÓN

El lenguaje no solo comunica lo que queremos expresar conscientemente, sino que también, las reglas y patrones culturales del contexto social en el cual vivimos. En este marco, a través del lenguaje se puede profundizar una mirada androcéntrica de la sociedad, es decir, una donde el hombre es puesto como parámetro de lo humano, y por lo tanto el mundo es visto desde la óptica masculina. Esto trae como consecuencia que el lenguaje se convierta en un elemento de discriminación hacia las mujeres y las diversidades sexo genéricas, por cuanto colabora en su exclusión y sumisión, al invisibilizarlas y fortalecer estereotipos sexistas.

Por lo tanto, la utilización de un lenguaje inclusivo en cuanto al género, aparece como una herramienta relevante para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres, el respeto de todas las personas independiente de su orientación sexual o identidad de género y el combate de los estereotipos y prejuicios de género, para beneficio de toda la sociedad.

Con este objetivo en mente, en este documento se presentan diversas estrategias que permiten comunicar de manera inclusiva desde el enfoque de género, presentando ideas prácticas para cumplir con este objetivo, pero además, permite que se tome conciencia de las múltiples situaciones en que discriminamos a través del lenguaje y podamos revertir esta situación tanto nuestro ámbito laboral como el doméstico.

II. PROBLEMÁTICA DEL SEXISMO EN EL LENGUAJE

El enfoque de género identifica dos problemáticas principales en el lenguaje no inclusivo, la invisibilización de la mujer y otros grupos en la sociedad y el uso sexista del lenguaje, lo que contribuye a perpetuar los estereotipos sexistas o de género.





Invisibilización de la mujer

Como se ha señalado anteriormente, el androcentrismo pone al hombre como parámetro de lo humano y en este contexto, a través del lenguaje se invisibiliza permanentemente a las mujeres, principalmente por un abuso del masculino como genérico.

Esto trae como consecuencia que, aunque el castellano admite el uso de sustantivos de doble forma u otros mecanismos que permiten la visibilización de las mujeres, se nombre en masculino incluso cuando la persona a la que se hace referencia es mujer (por ejemplo, el propietario, el perito, el abogado).

Como en muchos de los ámbitos, ya sea profesiones, cargos públicos, derechos, etc., en que se excluye a las mujeres a través del lenguaje, ellas han estado excluidas concretamente durante siglos, por consiguiente, es difícil que el genérico se pueda identificar con una mujer cuando tradicionalmente han sido hombres. Por lo que la presencia de la mujer se invisibiliza aún hoy en que las mujeres sí ocupan muchos de los ámbitos tradicionalmente reservados solo para los hombres.

Esta invisibilización no solo es injusta, sino que produce confusión, ya que se utiliza el masculino genérico en singular para referirse a una mujer, o en plural para denominar grupos mixtos, pero también compuestos solo de mujeres.

Por lo tanto, no duplica el lenguaje nombrar en masculino y femenino cuando se hace referencia a grupos mixtos, o cuando se habla de hijos e hijas, padres o madres, la o el contribuyente, la ministra o el ministro, etc. Sino que refleja adecuadamente la diferencia sexual de la humanidad, contribuye a la igualdad y visibiliza a las mujeres que tradicionalmente han tenido un rol subordinado y en este contexto han sido invisibilizadas.

El uso sexista del lenguaje

Se realiza un uso sexista del lenguaje cuando se menciona a las mujeres como seres inferiores, devaluados o ridiculizados, poniendo de

manifiesto lo que contribuye a perpetuar los estereotipos sexistas o de género y, por lo tanto, ser una fuente de desigualdad.

A continuación, se exponen ejemplos de construcciones sexistas¹

Duales aparentes: los duales aparentes son aquellos términos que cambian de significado, según se apliquen a uno u otro sexo, muchas veces adquieren un sentido negativo cuando se refieren a la mujer. Por ejemplo, hombre público y mujer pública.

Vacíos Léxicos: términos que carecen de correlato en el otro género.

- **Palabras que no tienen femenino y tienen carga positiva:** caballerosidad, hidalguía, hombría, hombre de bien, prohombre.
- **Palabras que no tienen masculino y tienen carga negativa:** arpía, frígida, ninfómana.

Asociaciones lingüísticas peyorativas: son aquellos términos femeninos que se definen a partir de convenciones o prejuicios sociales y no siguiendo criterios lingüísticos. Ejemplos: zorra, víbora y quedarse para vestir santos.

Salto semántico: término que parece genérico pero que con posterioridad, asume un valor específico para referirse sólo a los hombres. Un ejemplo usado en los manuales sobre usos no sexista del lenguaje administrativo, es el siguiente: “El seguro médico cubre a los afiliados. También a sus mujeres”.

Error en el uso del sustantivo de doble forma y concordancia de género: se produce cuando, existiendo forma femenina del sustantivo, según las reglas de la gramática, se utiliza la masculina aunque se ponga en femenino el artículo o el adjetivo que acompaña a ese sustantivo. “La magistrado” o “la juez”, por ejemplo, son casos muy ilustrativos.

Asimetría en el trato de hombres y mujeres: cuando se utilizan diminutivos para referirse a las mujeres, fórmulas de cortesía en masculino u otras presentaciones de las mujeres en las que aparecen en

¹ Adaptadas de Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico.





menor consideración que los hombres o como apéndices de ellos. Por ejemplo: "La esposa de reconocido actor es la nueva animadora", "La hija de destacado profesor es la nueva Ministra de Culturas".

Orden de presentación: cuando se antepone siempre el masculino al femenino, circunstancia que no se sigue de ninguna regla gramatical. Se encuentra presente en expresiones tales como: "A continuación se exponen las calificaciones de los alumnos y alumnas del curso...".

Denominación sexuada: cuando se identifica a las mujeres, sin que el contexto lo justifique, por su sexo. Por ejemplo: "Los testigos fueron dos bomberos y dos mujeres".

Aposiciones redundantes: se producen cuando se añaden términos que destacan la condición sexuada de la mujer, por encima de otras cualidades. Por ejemplo: "Los testigos fueron dos bomberos y dos mujeres periodistas".

III. ESTRATEGIAS RECOMENDADAS

Como se ha visto, el androcentrismo en el lenguaje propicia la invisibilización y discriminación de las mujeres y además refuerza estereotipos sexistas heredados socialmente. Sin embargo, es necesario subrayar que nuestra lengua, proporciona recursos y alternativas que posibilitan nombrar al género femenino sin menoscabo del lenguaje escrito o hablado.

A continuación, se plantean algunas de esas alternativas para hablar o escribir de manera más inclusiva en cuanto al género, las que se refieren principalmente a la no utilización del masculino genérico que invisibiliza a la mujer y a evitar expresiones discriminatorias. Además, en este apartado se realizan algunas recomendaciones generales y finalmente se presenta un resumen de los mecanismos propuestos.

1. No utilizar el masculino genérico que invisibiliza a la mujer

Considerando que se debe velar por que a través del lenguaje no se invisibilice a la mujer, a continuación, se exponen estrategias basadas por un lado en no visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa y por el contrario, visibilizarlo cuando lo exija.

1.1 No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa

1.1.1 *Emplear sustantivos colectivos y otras estructuras genéricas*

Esto permite incluir a hombres y mujeres, ya sea con términos colectivos o con términos abstractos.

En el caso de cargos u ocupaciones en que no sea necesario hacer referencia a una persona particular, se puede utilizar el grupo, la institución, el órgano o la función que representan mediante:

- Un sustantivo colectivo (ejemplo: los vicepresidentes–la vicepresidencia)
- Estructuras con “la comunidad” y “el cuerpo de”
- Procesos en lugar de personas (ejemplo: el evaluador–la evaluación)

Menos inclusivo	Más inclusivo
El legislador	La ley/ el Poder legislativo
Los jefes	Las jefaturas
Los funcionarios	El funcionariado/ las personas funcionarias
Los trabajadores/los empleados	El personal
Los alumnos	El alumnado
Los docentes	El cuerpo docente
Los científicos	La comunidad científica





Los diplomáticos	El cuerpo diplomático
Los investigadores	El equipo de investigación
Los presidentes	La presidencia
Los jueces	El Poder Judicial, la magistratura, la judicatura
Los miembros de la Comisión	La Comisión
Los directores ejecutivos	La dirección ejecutiva
Los auditores	La auditoría
Los profesores	El profesorado
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los niños	La infancia, la niñez
Los hombres/El hombre	La humanidad/las personas
Los jóvenes	La juventud/la gente joven
Los electores	El electorado
Los chilenos	La población chilena/el pueblo chileno

1.1.2 Usar la palabra “persona”

Menos inclusivo	Más inclusivo
El solicitante	Persona solicitante
El declarante	Persona declarante
El denunciante	La persona que denuncia
Los usuarios	Las personas usuarias
Adultos	Personas adultas

Ejemplos en contexto:

Nueve de cada diez ciudadanos respiran aire contaminado.

Nueve de cada diez personas respiran aire contaminado.

Todos tienen derecho a un sistema de justicia.

Todas las personas tienen derecho a un sistema de justicia.



1.1.3 Usar adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos

Menos inclusivo	Más inclusivo
El desempleo entre los jóvenes	El desempleo juvenil
La revuelta de los estudiantes	La revuelta estudiantil
Los problemas de los vecinos	Los problemas vecinales

1.1.4 Omitir palabras

En este punto se plantean alternativas referidas en particular a omitir el agente y omitir el determinante ante sustantivos comunes en cuanto el género.

Omitir el agente

Muchas veces el masculino genérico puede eliminarse simplemente omitiéndolo. En estos casos deberemos cuidar que el texto plantee con claridad el referente.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los participantes mantendrán un debate.	Habrá un debate.
Asimismo, cuando el usuario tenga que realizar trámites, tendrá que agendar una hora telefónicamente.	Asimismo, cuando se tengan que realizar trámites, se tendrá que agendar una hora telefónicamente.
Cuando uno escucha por primera vez sobre este tema...	Cuando escuchamos/ se escucha por primera vez sobre este tema..
Los interesados deberán acudir a la dirección...	Si le interesa, acudir a...
Serecuerda a los representantes que los proyectos de resolución deben presentarse con antelación suficiente.	Serecuerda que los proyectos de resolución deben presentarse con antelación suficiente.





En conferencia de prensa, los abogados explicaron las implicancias del proyecto de ley.	En conferencia de prensa, se explicaron las implicancias del proyecto de ley.
La aplicación [...] incluye un lector de PDF que permite a los usuarios anotar y resaltar texto.	La aplicación [...] incluye un lector de PDF que permite anotar y resaltar texto.

Omitir el determinante ante sustantivos comunes en cuanto al género

Menos inclusivo	Más inclusivo
Acudieron algunos periodistas de distintos medios.	Acudieron periodistas de distintos medios.
Estuvieron presentes en la reunión los representantes de muchos países.	Había representantes de muchos países en la reunión.

1.1.5 Usar el infinitivo y el gerundio

La utilización adecuada de los verbos puede facilitar el uso de lenguaje inclusivo en cuanto al género.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Es necesario que el usuario tenga una cuenta para acceder al portal/el usuario debe tener una cuenta...	Es necesario tener una cuenta para acceder al portal.
¿Quién puede ser candidato?	¿Quién puede presentarse [al cargo/a la vacante/etc.]?
Si todos trabajamos con dedicación, alcanzaremos las metas.	Trabajando con dedicación, alcanzaremos las metas.

1.1.6 *Parafrasear para evitar el masculino genérico o buscar un sinónimo sin carga de género*

Se refiere a la posibilidad de elegir una o más palabras con las cuales se nombre a las personas o al grupo, pero sin la carga de género.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los romanos	El imperio romano, la cultura romana, el pueblo romano, la civilización romana.
Los mapuches	El pueblo mapuche, la sociedad mapuche.
Los griegos	La cultura griega, el pueblo griego, la civilización griega.
Los fabricantes	Las empresas fabricantes
Los privados de libertad	La población privada de libertad





1.1.7 Otros ajustes

En este apartado se sugieren ajustes vinculados a la utilización de los pronombres y a expresiones específicas.

Usar pronombres para reemplazar el masculino genérico

Los pronombres que se pueden utilizar con este objetivo pueden ser:

- Posesivos (nos, nuestro, nuestra, nuestros, nuestras, su, sus, consigo, se);
- Reflejos (se, te, nos);
- Indefinidos (alguien, cualquiera, nadie) y
- Relativos (quien, quienes):

Menos inclusivo	Más inclusivo
Las Corporaciones de Asistencia Judicial cuentan con asesoría jurídica al servicio del usuario.	Las Corporaciones de Asistencia Judicial cuentan con asesoría jurídica a su servicio.
Se dará prioridad a los candidatos que tengan conocimientos de gestión.	Se dará prioridad a quienes tengan conocimientos de gestión.
Uno dijo que...	Alguien dijo que...
Todos pueden asistir a la sesión.	Cualquiera puede asistir a la sesión.
Ninguno/ningún funcionario sabía...	Nadie sabía...
Los trabajadores que quieran pedir una ayuda para estudios externos pueden ponerse en contacto con la administración.	Quien quiera pedir una ayuda para estudios externos puede ponerse en contacto con la administración.

Algunos opinan que...	Hay quienes opinan que...
Los conductores de esta vía.	Quienes conduzcan por esta vía.
Previa lectura de la presente y no habiendo más hechos que hacer constar, se da por concluida, [...], firmando para su constancia los que en ella intervinieron.	Previa lectura de la presente y no habiendo más hechos que hacer constar, se da por concluida, [...], firmando para su constancia quienes en ella intervinieron.

Usar el adjetivo indefinido “cada” seguido de sustantivo común en cuanto al género

Menos inclusivo	Más inclusivo
Todos los representantes recibirán una copia de la publicación.	Cada representante recibirá una copia de la publicación.

Sustituir el pronombre impersonal uno

Para esto se sugiere utilizar los pronombres alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano:

Menos inclusivo	Más inclusivo
Cuando uno escucha por primera vez este tema...	Cuando alguien/una persona/cualquiera escucha por primera vez este tema...

Evitar el uso de el, los, aquel, aquellos y el relativo con sentido general cuando representan el uso del masculino como genérico

En este caso, sustituir por quien, quienes, las personas que:

Menos inclusivo	Más inclusivo
El que acuda a las Corporaciones de Asistencia Judicial, puede recibir atención jurídica gratuita.	Quien acuda a las Corporaciones de Asistencia Judicial, puede recibir atención jurídica gratuita.





Aquellos que aún no cuenten con sus certificados de estudios...	Quienes/Las personas que aún no cuenten con sus certificados de estudios...
Los participantes deberán registrarse...	Quienes participen deberán registrarse...
En este caso, el denunciante no está obligado a presentar pruebas de la falta ni se le pedirán sus datos personales.	En este caso, quien denuncia no tiene la obligación de presentar pruebas de la falta ni se le pedirán sus datos personales.

Emplear construcciones con “se”

Estas construcciones pueden estar referidas a la utilización del “se” impersonal (“se recomienda”), de pasiva refleja (“se debatirá”) o de pasiva perifrástica (“se va a elegir”).

Menos inclusivo	Más inclusivo
Lugar donde fue inscrito	Lugar donde se inscribió
Cuando el interesado solicite una mediación...	Cuando se solicite una mediación...
Los interesados deben presentar el formulario en la oficina...	El formulario se debe presentar en la oficina...
Los parlamentarios procederán a votar...	Se procederá a votar...
Los encuestadores llegaron a la conclusión de que...	Con la encuesta se llegó a la conclusión de que...

1.2 Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa

Cuando el sentido de la situación comunicativa así lo requiera, es posible visibilizar el género de ciertos términos, siempre y cuando no resulte repetitivo en la comunicación escrita y oral. Frente a esto, es posible tomar, como opción comple-

mentaria, las otras estrategias presentadas en este manual.

1.2.1 Emplear “hombres”/“varones” y “mujeres”

Podemos emplear “hombres”/“varones” y “mujeres” para hacer explícitos ambos grupos.

Ejemplos en contexto:

- Todas las personas que respondieron la encuesta, tanto hombres como mujeres, dieron una valoración negativa a la pregunta 5.
- Las nuevas políticas del Registro Civil benefician a mujeres y varones por igual.

1.2.2 Emplear pares de femenino y masculino (desdoblamiento)

Este proceso consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra, con lo cual, como refiere Mercedes Bengoechea, no se duplica el lenguaje, pues cada palabra alude a un referente distinto, uno masculino y otro femenino². Este recurso también se conoce como dobles formas y como estrategia, se recomienda utilizarla cuando se quiere hacer visibles tanto a mujeres como a hombres.

Masculino genérico	Desdoblamiento de sustantivos
Los profesores	Profesores y profesoras
Los alumnos	Alumnas y alumnos
El ciudadano	Ciudadanos y ciudadanas
El cliente	Clienta o cliente
Los santiaguinos	Los santiaguinos y las santiaguinas
El hombre	La mujer y el hombre

2 Citado en Manual de Comunicación NO sexista hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, México, sexta reimpresión de la segunda edición julio de 2018.





Lo usuarios	Los usuarios y usuarias
Los jueces	Juezas y jueces

Cuando se trata de sustantivos comunes cuyo género se determina por las palabras que le acompañan, como artículos o adjetivos, el desdoblamiento puede realizarse mediante la utilización de artículos desdoblados en masculino y femenino

Masculino genérico	Desdoblamiento de sustantivos
Los integrantes	Los y las integrantes
Los estudiantes	Las y los estudiantes
El solicitante	El o la solicitante
El cliente	Las y los clientes
Los habitantes	Los y las habitantes
Los participantes	Las y los participantes
El paciente	Los y las pecientes
Los adolescentes	Las y los adolescentes
El declarante	El y la declarante
El denunciante	La y el denunciante
Estudiantes especializados	Estudiantes especializados y especializadas

Respecto al orden de los pares, se puede seguir el orden alfabético o ir alternando el orden en que aparecen. En este último caso, hay que tener cuidado de que la alternancia pueda opacar el sentido del texto, crear confusión o dificultar la lectura³.

Ejemplos en contexto:

- Los niños y las niñas deben asistir a la primera clase con una persona adulta.
- El tribunal está integrado por jueces y juezas de distintos países.

- Señoras delegadas, señores delegados...(como saludo inicial en una intervención oral).
- Los candidatos y candidatas al cargo deberán presentar su solicitud antes del 5 de septiembre.
- El auditorio cuenta con una capacidad de 3.000 espectadoras y espectadores.
- Los usuarios y las usuarias de internet pagan una cuota para conectarse a la web.

¡CUIDADO! Se recomienda emplear con precaución el desdoblamiento, con el propósito de evitar las repeticiones de sonido, dificultades en la lectura, que se creen incoherencias o se reste precisión al texto. **Esto puede generar resistencias para usar un lenguaje inclusivo y no sexista.**

Algunas alternativas utilizando las ideas presentadas en el apartado anterior:

En vez de	Usemos
Los niños y las niñas	infancia
Las mujeres y los hombres jóvenes	Las personas jóvenes
Las mujeres y los hombres participantes	Las personas participantes
Las trabajadoras y los trabajadores	Las personas trabajadoras
Los hombres y las mujeres	La población
Los estudiantes y las estudiantes	La población estudiantil
La participación de las vecinas y los vecinos	La participación de la comunidad/ciudadanía
Las y los miembros de la organización	La membresía de la organización
Las y los invitamos a participar	Les invitamos a participar





Él y ella/nosotros y nosotras	ambos
Los abogados y las abogadas	Quienes son profesionales en derecho
Los profesores y las profesoras	La planta docente

1.2.3 Utilizar el femenino cuando corresponda en profesiones, cargos y oficios.

Una de las instancias en que se observa claramente el sexismo en el lenguaje, es en la extensiva utilización que se realiza de nombrar los cargos o profesiones de mujeres en masculino, especialmente cuando estos corresponden al ejercicio de roles de prestigio. Por el contrario, cuando las mujeres ejercen roles de cuidado o como prolongación del ámbito doméstico, los que de paso son menos valorados socialmente, sí se explicitan en femenino, como, por ejemplo: “profesora” y “enfermera”.

En este contexto, se recomienda:

1. Emplear la forma femenina cuando son ejercidos por una mujer

Cuando el nombre de la actividad distingue el masculino y femenino por medio de la terminación de la palabra, utilizar la forma femenina cuando lo ejerce una mujer:

Ejemplos: Presidenta, jefa, jueza, ministra y fiscal.

2. No agregar la palabra mujer a la profesión

Ejemplo: el premio lo recibió una científica (no *una mujer científica ni *una mujer científica)

2. Evitar expresiones discriminatorias

En el análisis del lenguaje, el sexismo se refleja en diversos mecanismos que resultan discriminatorios para las mujeres. A continuación, se exponen algunos de estos mecanismos.

2.1 Designación asimétrica de mujeres y hombres

Se deben emplear las formas de tratamiento adecuadas para evitar la designación asimétrica. Al dirigirnos o referirnos a una persona, conviene utilizar las formas de tratamiento (título de cortesía), el pronombre personal y los adjetivos que concuerden con su género. Debemos ser coherentes al referirnos a hombres y mujeres, es decir, si por ejemplo mencionamos a los hombres por su nombre, apellido y profesión, debemos hacer lo mismo con las mujeres.

Menos inclusivo	Más inclusivo
El profesor González (profesión y apellido para referirse a un hombre) y Paulina (nombre de pila para referirse a una mujer) asistirán a la reunión	El profesor González y la ingeniera Paulina Pérez asistirán a la reunión (profesión y apellido en ambos casos)

¿"Sra." o "Srta."?

Se desaconseja el uso de "Srta." Como forma de tratamiento de las mujeres y se recomienda el uso de "Sra." En todos los casos para no explicitar el estado civil de las mujeres de forma innecesaria.

En general, se deben emplear las formas de tratamiento adecuadas para evitar la designación asimétrica de hombres y mujeres.

2.2 Evitar expresiones estereotipadas

Se recomienda evitar expresiones que nacen de una concepción estereotipada de las características de los géneros.

Ejemplos:

- Los nombres no lloran.
- No seas niñita.
- Actúa como una niña



- compórtate como un hombre/como una señorita.
- Es fuerte como un hombre.

2.3 Evitar expresiones que perpetúen estereotipos de género

Hay expresiones que perpetúan estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Enfermeras y médicos participaron en la huelga del sector.	El personal sanitario participó en la huelga del sector.
Lo invitamos a acudir con su esposa al acto.	Le invitamos a acudir con su pareja al acto.
Los hombres ayudan/colaboran en la casa	Los hombres hacen tareas domésticas

¿Es discriminatoria la expresión que estamos usando?

Para saberlo, nos puede ayudar invertir el género: ¿cambia el sentido o el énfasis de la expresión?, ¿suena extraña?

- El marido de mi amiga ayuda mucho en las tareas domésticas de la casa.
- Los hombres no necesitan post natal.
- Las mujeres no deberían andar solas de noche.

3. Recomendaciones generales

3.1 Concordancia de género gramatical

Es importante recordar la importancia de la concordancia de género gramatical, es decir, que los adjetivos, los artículos y los pronombres concuerden en género con las personas a las que se refiere la comunicación.

Problemas de concordancia de género	Concordancia de género adecuada
Cada vez hay más personas mayores con problemas degenerativos, por lo que tanto para <i>ellos</i> como sus familias es importantes contar con apoyo para enfrentar estos trastornos	Cada vez hay más personas mayores con problemas degenerativos, por lo que tanto para ellas como sus familias es importantes contar con apoyo para enfrentar estos trastornos

En el ejemplo anterior, el género gramatical de la palabra “persona” es femenino, por lo que el pronombre que las refiere debe ser femenino y no masculino como el utilizado (“ellos”). Lo anterior es incorrecto gramaticalmente y puede quizá asociarse a la utilización del masculino genérico.

3.2 Soluciones no recomendables

Aunque se utiliza el signo arroba (@), la barra y paréntesis, principalmente como mecanismos para visibilizar a las mujeres, su uso presenta dificultades principalmente vinculadas a la lectura de los textos en que se utilizan.

Arroba (@): cuando se utiliza este signo para referirse a grupos mixtos, se olvida que al no indicar una letra específica, este tiene un sonido específico que lo identifique y por lo tanto no tiene una referencia en la oralidad, es decir no es posible leerlo.

Barra (/) y paréntesis (): si se opta por esta alternativa, habría que agregar la barra (o los paréntesis) y la terminación masculina y femenina a cada palabra con marca de género, lo cual saturaría estos párrafos tanto en su formato escrito como hablado. Ejemplo uso inadecuado: El/la emprendedor/a no tiene disciplina con el tema de los trámites, aseguran expertos/as.

Además, hay que tener presente que, en el caso particular del lenguaje hablado, debido a la saturación señalada que se produce y por la complejidad de su lectura, en general los textos como los del ejemplo anterior se terminan leyendo omitiendo las barras o



paréntesis, utilizándose finalmente el masculino genérico. párrafo como el del ejemplo anterior, finalmente se expresa

En el marco de este manual, se pueden encontrar diversas alternativas que permiten modificar el citado ejemplo y otros similares sin necesidad de usar la barra (/) y el paréntesis ().

¿Cuándo utilizar barras (/) o paréntesis ()?

Principalmente en documentos administrativos o formularios por un tema de espacio. Ejemplo: Firma del beneficiario/a.

Resumen

Para practicar un lenguaje incluyente y no sexista es necesario recordar:

Visibilizar y no excluir:

- Las mujeres deben ser visibles en el lenguaje, deben ser nombradas.
- Buscar favorecer la representación de las mujeres y los hombres en el lenguaje en relaciones de igualdad y colaboración
- Evitar el uso del masculino genérico.
- Tener presente que la lengua cuenta con los recursos suficientes para evitar el androcentrismo.
- Nombrar de acuerdo con el sexo de cada persona.

No subordinar ni desvalorizar:

- Considerar que mujeres y hombres merecen el mismo trato, en tanto que personas.
- Evitar estereotipar a las mujeres como objetos sexuales, o como víctimas.
- No emplear términos peyorativos para referirnos a ellas, pues con éstos también se discrimina.
- No presentarlas subordinadas a un hombre. Dar tratamientos

simétricos a hombres y mujeres.

- Evitar relacionarlas con la pasividad, obediencia, dependencia y docilidad mediante el uso de estereotipos y figuras retóricas. Por tanto, referir a mujeres y hombres con recursos no estereotipados.
- Evitar el uso de refranes, canciones, chistes y conceptos sexistas, etc.
- Cuestionar siempre el sexismo y el androcentrismo en los discursos orales o escritos





IV. USO CORRECTO DEL LENGUAJE EN RELACION CON PERSONAS DEL COLECTIVO LGBTIQA+

Como se ha demostrado hasta este punto del manual, el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista es un desafío significativo tanto para la comunicación oral como escrita. Sumado a esto, la discusión pública y la normativa internacional y nacional han avanzado hacia el reconocimiento de otras identidades de género, como las personas trans y no binarias. Este avance ha generado dudas sobre la forma adecuada de dialogar en este nuevo contexto.

El objetivo de este capítulo es proporcionar directrices claras y respetuosas para la comunicación con personas del colectivo LGBTIQA+. A medida que la sociedad progresa, nuestras prácticas lingüísticas deben adaptarse para reflejar estos cambios y promover la inclusión de todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

El uso correcto del lenguaje en este ámbito no solo facilita una comunicación más inclusiva, sino que también garantiza un trato más respetuoso con la ciudadanía, especialmente en la atención usuaria. Es deber de las personas funcionarias evitar actitudes discriminatorias hacia quienes atendemos, asegurando así un servicio público que respete la dignidad y los derechos de todas las personas.

Todas las personas tienen identidad de género y orientación sexual, por lo que cuando mencionamos estos conceptos incluimos a las personas LGBTIQA+ y también a las personas heterosexuales y cisgéneros.

La orientación heterosexual y la identidad cisgénero son las más comunes en la sociedad y se han transformado en la norma social y una regla de conducta. Esto ha provocado la invisibilización

y discriminación de colectivos que se encuentran fuera de esta norma. Así es como se ha iniciado un movimiento por el reconocimiento de la diversidad sexual y de género que amplíe el paradigma actual.

Es por ello que, para visibilizar a estos grupos, se debe detallar a qué colectivo se hace referencia intentando usar siempre la terminología correcta. Por lo tanto, resulta relevante conocer algunos conceptos:

Sexo (sexo biológico): características físicas y biológicas que distingan a hombres y mujeres. También se reconoce a las personas intersexuales, que son las que nacen con características sexuales (tales como anatomía sexual, órganos reproductivos, patrones hormonales y/o cromosomales) que no encajan con los conceptos típicos binarios.

Género: según Marta Lamas es un conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es 'propio' de los hombres (lo masculino) y 'propio' de las mujeres (lo femenino). Como se ha observado a lo largo de la historia, al ser una construcción social es modificable.

Identidad de género: corresponde a como se identifica una persona a sí misma, ya sea perteneciente a un género definido o no binario. Estas identidades pueden ser múltiples, como por ejemplo: hombre, mujer o persona trans o transgénero, que se refiere a las personas en que su identidad de género no corresponde con el sexo de nacimiento.

Orientación sexual: se refiere a las orientaciones sexo-afectivas de una persona al vincularse con otras personas. Entre ellas tenemos: gay, lesbiana, bisexuales, heterosexuales, entre otros.





Diversidad de género: gama de orientaciones sexuales e identidades de género. Se le conoce por su sigla LGBTIQ+.

Para tener en consideración:

1. Cuidar la utilización de palabras, escritas u orales, de naturaleza o connotación homofóbica, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
2. Evitar el lenguaje que remita a la heterosexualidad como orientación sexual generalizada (por ejemplo: es preferible utilizar palabras como pareja en lugar de asumir siempre términos como esposo, compañera, etc.).
3. Conocer las terminologías adecuadas para expresarse con las personas que se autoidentifican, autodefinen o proyectan como pertenecientes a la diversidad sexual y no enunciarlas nunca como patologías.
4. No incurrir en expresiones (orales o escritas) de rechazo, reproche o culpabilización ante una manifestación de orientación sexual diversa.
5. No imponer reglas o normas “no escritas” debido a la identidad de género u orientación sexual de la persona a quien se dirige.
6. Fomentar el trato respetuoso y no discriminatorio en la atención entre colegas.
7. Mencionar la condición transexual de una persona solo cuando sea necesario.

Diga	No diga
Orientación Sexual	Opción sexual. Elección sexual. Inclinação sexual. Preferencia sexual.
Persona trans	Travesti, travestidos
Persona travesti	Travesti
Persona heterosexual, Persona Cisgénero	Persona “normal”, para referirse a alguien con identidad y expresión de género y orientación sexual dominante, en contraposición a una persona LGBTIQ+

Cabe señalar, que este manual tiene por objetivo busca promover espacios de trabajo seguros, que se centren en el respeto, compañerismo y reconocimiento de la diversidad de personas que la integran.

Es en este sentido, se requiere tratar a todas las personas con respeto y consideración, evitando cualquier conducta que pueda ser considerada de carácter violenta, en particular, no utilizando adjetivos calificativos que menoscaben a las personas. Para ello, a continuación ejemplificamos algunas de estas conductas que podrían ser violentas para personas de la diversidad sexual y de género, en un contexto laboral y sus alternativas de conductas que representan un ejemplo para construir una cultura organizacional orientadas al respeto y buen trato:

Diga	No diga
Preguntar abiertamente a la persona con qué pronombre se identifica y cómo le gustaría ser llamada (por ejemplo, si el nombre de la cédula de identidad no coincide con su apariencia).	Llamar a alguien por un pronombre que asume su identidad de género (como él o ella).



Tratar por el nombre social que la persona exprese	Llamar a una persona en transición por su nombre legal, cuando aún se encuentra en tramitación su cambio de nombre.
Preguntarle por su "pareja" (en caso de no conocer el tipo de relación)	Preguntarle a una persona por su "esposo", "esposa", "mujer", "hombre", asumiendo una relación heterosexual
Persona heterosexual, Persona Cisgénero	Hacer referencia a actividades que se consideran propias de "hombres" o de "mujeres."



V. PALABRAS FINALES

Este manual ha buscado presentar múltiples alternativas que ayuden a la utilización de un lenguaje sensible al género, con todo, no pretende ser exhaustivo ni entregar reglas fijas ni estrictas, puesto que las comunicaciones son diversas y múltiples las maneras de cumplir este objetivo. A esto también se suma la constante evolución que realiza el lenguaje a través del tiempo.

Es importante recalcar que el uso de un mensaje inclusivo desde la perspectiva de género es una herramienta relevante para aportar a la igualdad real entre todas las personas, porque como se ha visto, es un aporte a la visibilización y por lo tanto la valorización adecuada de las mujeres y las diversidades sexuales y de género. Lo anterior, además, contribuye a la erradicación de los estereotipos de géneros socialmente construidos.

Así, este manual resulta relevante dentro de los esfuerzos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos por la transversalización del enfoque de género en su funcionamiento interno y en la atención que brinda a la ciudadanía, en sus subsecretarías y servicios.



VI. REFERENCIAS

Ana Rubio Castro y Encarna Bodelón González (2012). Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico. <https://www.upv.es/entidades/UI/info/U0711345.pdf>

Asociación Chilena de seguridad. Manual para el manejo de lenguaje y representaciones de igualdad de género, diversidad e inclusión. <https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/manual-para-el-manejo-de-lenguaje-y-representaciones-de-igualdad-de-genero-diversidad-e-inclusion.pdf>

Claudia Guichard Bello (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes (2022). Guía de lenguaje inclusivo de género. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/02/0702guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero-1.pdf>

Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Nombra.en.red, En femenino en masculino. Serie de lenguaje N°3. Nombra_en_red.pdf

Instituto de Previsión Social. División Planificación y Desarrollo, Equipo Técnico de Género. (2018). Cartilla de lenguaje inclusivo.

Lillyam Rojas Blanco y Marta Eugenia Rojas Porras (2015). Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense. Universidad Nacional (Costa Rica), Instituto de Estudios de la Mujer. <https://ofinase.go.cr/wp-content/uploads/Guia-de-uso-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>



María Pilar Lampert (2018). Definición del concepto de sexismo: influencia en el lenguaje, la educación y la violencia de género, Asesoría Técnica y Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26147/1/BCN_definicion_sexismo_FINAL.pdf

Ministerio de Educación. Unidad de Equidad de Género. (2017). Comuniquémonos para la igualdad, Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14488/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naciones Unidas (2019) Lenguaje inclusivo en cuanto al género, Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Poder Judicial. Secretaría Técnica Igualdad de género y no Discriminación. (2021). Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/manual-para-el-uso-del-lenguaje-inclusivo-no-sexista-en-el-poder-judicial-de-chile>

Superintendencia de Seguridad Social. Unidad de Comunicaciones (2020). Orientaciones para un uso de lenguaje inclusivo de género en la SUSESO. https://www.suseso.cl/601/articles-578130_recurso_005.pdf

Universidad de Costa Rica. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (2004). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje: cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. https://cipacdh.org/pdf/guia_breve_lenguaje.pdf





	<p>Ministerio de Justicia y Derechos Humanos</p>
<p>Gobierno de Chile</p>	