

# Manual

Para el uso del lenguaje

inclusivo no sexista

en el Poder Judicial de Chile

Manual para recomendar usos prácticos que puedan ser comprendidos como un avance para los derechos de las mujeres y otros grupos, entendiendo que la administración de justicia debe resguardar la igualdad de trato, pero a la vez atender a las particularidades que caracterizan las distintas discriminaciones que pueden afectar a las mujeres y otros grupos, entre ellas en el uso del lenguaje.





2021. Poder Judicial de Chile

Edición y Diseño:  
Secretaría Técnica de Igualdad  
de Género y no Discriminación  
de la Corte Suprema



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN



**MANUAL**

PARA EL USO  
DEL LENGUAJE  
INCLUSIVO  
NO SEXISTA  
EN EL PODER  
JUDICIAL DE  
CHILE



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN

|  |    |
|--|----|
| Presentación .....   | 5  |
| <b>PRIMERA SECCIÓN: ¿Por qué el lenguaje inclusivo?</b> .....  | 6  |
| <b>Capítulo 1.</b>   |    |
| ¿Qué es el lenguaje inclusivo? .....   | 7  |
| 1.1 ¿Qué cuestiona el lenguaje inclusivo? .....  | 7  |
| La invisibilización de las mujeres en la sociedad o el androcentrismo .....                            | 7  |
| 1.2 ¿Qué principios sustentan el uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial chileno? ..           | 9  |
| 1.3 Lenguaje inclusivo y otros grupos tradicionalmente discriminados .....                             | 10 |
| Personas de la diversidad sexual y de género.....  | 10 |
| Personas en situación de discapacidad .....  | 11 |
| Personas pertenecientes a los pueblos indígenas .....  | 12 |
| Personas migrantes .....   | 13 |
| Interseccionalidad .....   | 14 |
| <b>Capítulo 2.</b>   |    |
| Lenguaje inclusivo y aplicación de justicia.....   | 17 |
| 2.1 La relación entre estereotipos de género y el lenguaje inclusivo .....                             | 18 |
| 2.2 Sexismo e inclusión en el lenguaje jurídico .....  | 19 |
| ¿Cómo se puede avanzar? .....  | 21 |
| <b>Capítulo 3.</b>   |    |
| La incorporación del lenguaje inclusivo en las instituciones .....                                     | 23 |
| 3.1 Experiencias de otros países en la incorporación de lenguaje no sexista en el Poder Judicial ..... | 24 |
| 3.2 Aceptando los hechos: el cambio cultural comenzó hace años .....                                   | 25 |
| <b>Capítulo 4.</b>   |    |
| Reticencias y mitos sobre el uso del lenguaje inclusivo .....  | 27 |
| 4.1 La (o)posición de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) .....                               | 28 |
| 4.2 El lenguaje claro y su relación con el lenguaje inclusivo .....                                    | 29 |
| 4.3 ¿Mito? “El uso del lenguaje inclusivo y no sexista es difícil” ... depende .....                   | 31 |

|   |    |
|---|----|
| <b>SEGUNDA SECCIÓN: ¿Cómo utilizar el lenguaje inclusivo?</b> .....                                       | 32 |
| <b>Capítulo 5.</b>  |    |
| Consejos prácticos para aplicar el lenguaje inclusivo.....  | 33 |
| 5.1 Todos, todas, todes. Algunas, algunos, algunos .....  | 34 |
| 5.2 Uso de arroba (@) o de las x para borrar la marca de género .....                                     | 34 |
| 5.3 Uso de la barra oblicua (/) y de letras entre paréntesis ((as) (os)) para incluir ambos géneros ..... | 35 |
| 5.4 Recomendaciones generales para la utilización del lenguaje inclusivo .....                            | 36 |
| Cargos u ocupaciones habituales en el Poder Judicial .....  | 37 |
| Otros sustantivos típicamente usados en el quehacer del Poder Judicial.....                               | 3  |
| Lenguaje inclusivo más allá del sexo e identidad de género.....   | 39 |
| Otras recomendaciones generales .....   | 40 |
| 5.5 Ejemplos de uso del lenguaje inclusivo en acciones comunicativas frecuentes del Poder Judicial .....  | 41 |
| En la redacción de sentencias.....  | 41 |
| En comunicaciones: discursos, comunicados, información a personas usuarias .....                          | 42 |
| En comunicaciones administrativas.....  | 43 |
| Glosario .....  | 47 |
| Anexo.....  | 55 |
| Referencias bibliográficas .....  | 59 |

El lenguaje inclusivo, entendido como una forma de hablar y escribir sin sesgos o tonos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de personas o grupos, está siendo utilizado en las comunicaciones informales de las personas y también en las comunicaciones formales de las organizaciones, especialmente en las instituciones públicas. Por su parte, en torno al lenguaje inclusivo existe un debate que considera aspectos lingüísticos y políticos, el cual aún está lejos de ser resuelto (Bolívar, 2019). Ante ello, este documento propone una discusión conceptual sobre lenguaje no sexista desde la perspectiva de género y la norma gramatical, partiendo de la premisa de que el lenguaje es dinámico y cuyas estructuras pueden verse modificadas según el contexto de su uso y por los planteamientos políticos sobre sus limitaciones y alcances.

En este marco ponemos a disposición de quienes integran nuestra institución, este Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, cuyo propósito no es generar reglas sino que recomendar usos prácticos que puedan ser comprendidos como un avance para los derechos de las mujeres y otros grupos, entendiendo que la administración de justicia debe resguardar la igualdad de trato, pero a la vez atender a las particularidades que caracterizan las distintas discriminaciones que pueden afectar a las mujeres y otros grupos, entre ellas en el uso del lenguaje.

La elaboración y entrega de este manual va en línea con el compromiso asumido por el Poder Judicial a través de nuestra Política de Igualdad de Género y No Discriminación<sup>1</sup>, en cuyo Eje, “Enfoque de género en el acceso a la justicia”, incorpora una dimensión referida a la “Perspectiva de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias”, donde se indica expresamente como línea de acción, la necesidad de promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con la atención de usuarios y usuarias.

El manual consta de dos secciones: en la primera de ellas se plantea la interrogante “¿Por qué el lenguaje inclusivo?” y, a través de sus cuatro capítulos, se traza la discusión abordando sus definiciones y principios; su relación con lo jurídico y la justicia; el avance de este tema en otras instituciones y los principales mitos sobre su utilización. En la segunda sección se entregan sugerencias y consejos prácticos sobre cómo utilizar e incorporar el lenguaje inclusivo. El manual finaliza con un Glosario que define los principales conceptos utilizados a lo largo del texto y con un anexo que permite que quien lo desee pueda profundizar un poco más en un tema determinado.

La elaboración de este documento se realizó en base al resultado de la asesoría de la Consultora Plataforma Pública<sup>2</sup>. El texto final fue elaborado, editado, diseñado y diagramado por la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación de la Corte Suprema de Justicia de Chile.

---

1 Aprobada por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia de Chile por resolución de 5 de febrero de 2018 en AD 1450-2017; complementada por resolución del mismo tribunal de 18 de junio de 2019, que aprueba la Institucionalidad de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial.

2 Empresa que se adjudicó la “Consultoría para elaborar un Manual para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en el Poder Judicial”, contratada por Licitación Pública efectuada a través del Sistema de Compras Públicas con el ID-425-60-LE19, en el portal [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl).



PRIMERA SECCIÓN

¿POR QUÉ EL  
LENGUAJE  
INCLUSIVO?

## Capítulo 1. ¿Qué es el lenguaje inclusivo?

Es una forma de hablar y escribir sin sesgos o tonos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de personas o grupos. También se refiere al lenguaje que no excluye deliberadamente a algunas personas de ser vistas como parte de un grupo, como cuando nos referimos a un grupo con un término masculino: “los ciudadanos”, dejando fuera a “las ciudadanas”.

### 1.1 ¿Qué cuestiona el lenguaje inclusivo?

El lenguaje tiene el poder de expresar nuestra concepción de mundo. El lenguaje permite la construcción de representaciones y de imágenes que configuran la realidad y al mismo tiempo entrega pautas sobre cómo ver esa realidad. Con la promoción del lenguaje inclusivo lo que se busca es cuestionar el uso del lenguaje en una forma que invisibiliza y potencialmente refuerza la discriminación a las mujeres o a otros grupos, porque a partir de los discursos se construyen relaciones de poder. Así, el fundamento que hay detrás del uso del lenguaje inclusivo y no sexista tiene que ver principalmente con dos asuntos: la invisibilización de las mujeres y otros grupos en la sociedad y el uso sexista del lenguaje.

Nuestro lenguaje tiene el poder de transformar la realidad y es una forma de otorgar reconocimiento a grupos que históricamente han sido excluidos de los relatos oficiales.

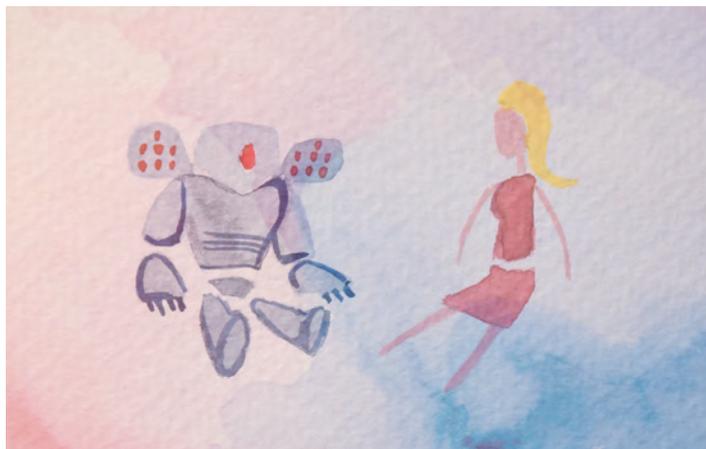
La promoción del lenguaje inclusivo busca cuestionar el uso del lenguaje que invisibiliza y potencialmente refuerza la discriminación a las mujeres o a otros grupos, porque a partir de los discursos se construyen relaciones de poder.



La invisibilización de las mujeres en la sociedad o el androcentrismo

El androcentrismo supone la ocultación de la mujer, como sucede en la configuración del género gramatical en español y su funcionamiento en el discurso. Así, “supone una visión parcial y determinada del mundo; es la consideración que lo hecho por varones fue hecho por la humanidad o bien que lo realizado por la humanidad fue hecho por

varones” (Gamba, 2007). Ejemplo claro de este androcentrismo es el uso de genéricos que, dado su uso habitual, parecieran no incluir al mismo tiempo a mujeres y a hombres: “los niños” (¿incluye a las niñas?); “los ciudadanos” (¿incluye o no a las ciudadanas?); “los jueces” (¿incluye o no a las juezas?); “los usuarios” (¿incluye o no a las usuarias?). **Por ello es importante reconocer el lenguaje como una expresión cultural y comprender que su uso nos permite avanzar hacia una terminología que sea representativa de la diversidad presente en nuestra sociedad.**



**El uso sexista del lenguaje:** el sexismo supone la mención de las mujeres como seres inferiores, devaluados o ridiculizados. La crítica al lenguaje utilizado de un modo sexista es que contribuye a perpetuar estereotipos sexistas o de género. Como veremos más adelante con mayor detalle, el estereotipo de género se refiere a una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente (CIDH, 2009). Por estereotipo sexista entendemos a las construcciones culturales que describen determinadas características, pero que,

según el contexto, asignan valoraciones asimétricas y desiguales a mujeres y a hombres. En este sentido el uso del lenguaje puede constituir una fuente de desigualdad, por ejemplo al indicar que “cuando las mujeres lloran en público son sensibles”, pero cuando lo hacen los hombres “es porque son débiles”; “cuando las mujeres hablan fuerte son histéricas”, pero cuando lo hacen los hombres “es un atributo de su masculinidad”. El sexismo puede incluir diversas manifestaciones en que las mujeres aparecen como sujetos subordinados. Para algunas teóricas feministas el problema no radicaría en la estructura interna del lenguaje **sino en las relaciones de poder que se construyen a partir de los discursos, las que a través del lenguaje se van transmitiendo y acentuando.**

El propósito de transformar el uso del lenguaje androcéntrico y sexista es muy trascendente porque persigue promover una sociedad más igualitaria. Debemos recordar que **el uso del lenguaje no es trivial** y el cuestionar su uso nos permite poner en discusión aquellos usos que pueden ser nocivos y, a la vez, nos permite proponer nuevos usos que permitan transformaciones hacia **una sociedad más respetuosa, diversa e inclusiva.**

## 1.2 ¿Qué principios sustentan el uso del lenguaje inclusivo en el Poder Judicial chileno?

El uso del lenguaje inclusivo se sustenta en el principio de igualdad y en el principio del enfoque de género en el acceso a la justicia:

**Principio de igualdad:** se “refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, independiente de su sexo, género identidad de género y/u orientación sexual, y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida, incluyendo aquellos de carácter judicial. Este principio reconoce la importancia de la adopción de aquellas medidas que resulten apropiadas para garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones a todas las personas” (Corte Suprema, 2018, p.33).

**Principio de enfoque de género en el acceso a la justicia:** entendido como “la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer del Poder Judicial, tanto en lo referido a la solución efectiva de los conflictos y el ejercicio de la labor jurisdiccional, como en los servicios de atención de usuarios y usuarias” (Corte Suprema, 2018, p.37). Así, la promoción del uso del lenguaje inclusivo apunta a evitar el sexismo y la consecuente discriminación que produce.



Al interior del Poder Judicial la promoción del lenguaje inclusivo es parte del eje de “Enfoque de género en el acceso a la justicia”, consagrado en la Política de Igualdad de Género y No Discriminación, en cuya dimensión sobre la “Perspectiva de género en la atención y comunicación con los usuarios y usuarias” se indica como línea de acción:

“Promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con la atención de usuarios y usuarias, considerando especialmente señalética, folletos informativos, instrucciones, documentos jurídicos (incluyendo las sentencias), entre otros”.

Además, el principio de enfoque de género en el acceso a la justicia se relaciona con el Plan Estratégico del Poder Judicial para el período 2021-2025<sup>3</sup>. Este último tiene como uno de sus ejes estratégicos el “Impacto en la sociedad” y en éste se indica como objetivo estratégico asociado el “estimular la cercanía y la inclusión con la sociedad, mediante la aplicación de políticas de vinculación con el medio, en lo concerniente a igualdad de género y no discriminación, niñez, derechos humanos y migrantes”.

3 Aprobado por el Tribunal Pleno de la Corte Suprema por medio del Acta N°162-2019.

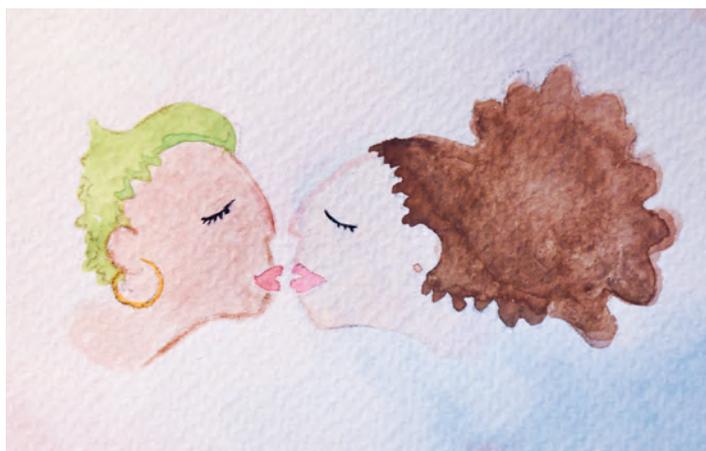
### 1.3 Lenguaje inclusivo y otros grupos tradicionalmente discriminados

La promoción del lenguaje inclusivo tiene su origen en el movimiento feminista, sin embargo en las últimas décadas también otros grupos tradicionalmente discriminados han manifestado la relevancia de su uso para evitar racismo, homofobia, lesbofobia o cualquier forma de discriminación. Entre estos se cuentan las diversidades sexuales, las personas en situación de discapacidad, los pueblos indígenas y las personas migrantes, que abordaremos a continuación.



#### Personas de la diversidad sexual y de género

El desarrollo que ha habido respecto a la incorporación de la diversidad al lenguaje inclusivo tiene un fundamento político y teórico, que no solo refiere a la visibilización de las diferencias y de criticar lo masculino como universal, sino que también rechaza la concepción binaria del mundo. Esta visibilización busca desarmar los roles y las características tradicionalmente vinculadas a lo femenino y masculino porque puede no haber identificación con ninguno de los dos géneros. Las posturas teóricas ligadas a feministas de los años '70, plantean que el lenguaje es heteronormativo<sup>4</sup>, por tanto, excluye no solo a mujeres, sino a personas que no se reconocen en identidades binarias.



El sistema binario del género/sexo ha sido definido como el modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex) (CIDH, 2017). Así, dentro de la discusión sobre lenguaje inclusivo se ha promovido recientemente, desde la agenda de grupos LGBTI<sup>5</sup>, el uso de "x" y "e" para hablar de "todxs" o de "todes" y así referirse

4 Para este y otros conceptos revise el Glosario de este documento.

5 Sigla que hace referencia a personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), trans o transgénero (T) e intersex (I). Para este y otros conceptos revise el Glosario de este documento.

también a aquellas personas que no se sienten identificadas como mujeres o como hombres. Este uso, hasta ahora, se ha extendido principalmente en las redes sociales.

La propuesta del lenguaje inclusivo apunta a transformar el sistema binario del lenguaje: se usa la “x” para referirse a ocultar la carga de género de las palabras y oponerse así a la binariedad del género femenino-masculino. De la misma manera, el uso de la letra “e” se explica para referirse a un colectivo no binario, por eso se suma a todos (el plural masculino), todas (el plural femenino) y todes tendría un uso de plural no binario. Las sugerencias sobre el uso de estas nuevas formas las abordaremos en la siguiente sección.

## Personas en situación de discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) tiene por principal objetivo la promoción, protección y garantía del pleno disfrute, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad intrínseca. Su importancia radica en el cambio de paradigma en el enfoque de cómo se ha abordado la discapacidad al pasar de un modelo “en el que las personas con discapacidad eran tratadas como objeto de tratamiento médico, caridad y protección social a un modelo en el que las personas con discapacidad son reconocidas como titulares de derechos humanos, activas en las decisiones que influyen en su vida y capacitadas para reivindicar sus derechos” (Oficina del Alto Comisionado de la ONU, 2008, p.7). Este enfoque considera que las barreras de la sociedad, como los obstáculos físicos y las actitudes negativas, a que se enfrentan las personas con discapacidades constituyen los principales impedimentos para el pleno disfrute de los derechos humanos. La Convención puso al centro del debate el término **“personas”** para hablar de la situación de discapacidad, para fijar un precedente para los Estados Partes **que impida hablar de la discapacidad como una condición de menoscabo.**

En todo el texto de la Convención se usa el término “persona con discapacidad” (las comillas son propias). En su preámbulo se señala que:

“c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación.”

En la misma línea en nuestro país, el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) definió en 2015 “Recomendaciones para el uso del lenguaje en discapacidad”, donde se establece que los términos adecuados son: **“persona con discapacidad”** o **“persona en situación de discapacidad”**, porque también debiéramos situar la discapacidad donde efectivamente se encuentra (en algunos funcionamientos) y no solo en las personas.





Las recomendaciones para un lenguaje inclusivo en este tema son muy específicas y tienen relación con reemplazar conceptos que estaban arraigados y que constituían una discriminación de hecho. Por ejemplo, nos referiremos a las personas con discapacidad o en situación de discapacidad, ya no como “minusválidos, discapacitados, paralíticos” y otros sinónimos que implicaban una subvaloración, en particular de las personas con discapacidad mental. Tampoco se hablará de personas que sufren o están afectadas por una discapacidad, el término inclusivo es referirse a ellas como “personas con discapacidad o en situación de discapacidad”.

### Personas pertenecientes a los pueblos indígenas

En el caso de pueblos indígenas y de personas migrantes pueden operar barreras lingüísticas y culturales en el acceso a la justicia, lo que implica el desafío de enfrentar el debate por la interculturalidad y cómo puede ser abordada en un sistema de administración de justicia con criterios de igualdad y diversidad.

El fundamento del Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la Organización Internacional del Trabajo (1989) es el principio de no discriminación y el reconocimiento de las condiciones sociales, culturales y económicas que les distinguen de otros sectores de la colectividad nacional. Este Convenio establece en su artículo 3 que los pueblos indígenas tienen el derecho de gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.



En Chile el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio propone en su guía de “Recomendaciones para nombrar o escribir sobre pueblos indígenas y sus lenguas” (2018) lo siguiente:

- Se debe utilizar el sustantivo **“pueblo”** antes del nombre propio de cada pueblo, que será escrito con mayúscula: pueblo Aymara, pueblo Diaguita, pueblo Colla, pueblo Mapuche, entre otros.
- Al referirse a comunidades mapuche específicas, se debe mencionar la identidad territorial correspondiente, según ellos la identifiquen. Por ejemplo, se recomienda especificar si se trata del pueblo Mapuche Lafkenche, Mapuche Pehuenche o Pewenche, o Mapuche Huilliche o Williche.
- Es recomendable **no llamar a los miembros del pueblo Rapa Nui como «pascuenses»**, pues se trata de una denominación impuesta y que hoy es asumida como una ofensa por una parte importante de este pueblo.



Para referirse de forma general a los pueblos pueden utilizarse indistintamente y como sinónimos los términos “pueblos indígenas” y “pueblos originarios”, mientras que **no se debe utilizar el término «etnias», ni tampoco «poblaciones»**. Pese a que ambos conceptos se pueden considerar sinónimos, el concepto pueblos indígenas es el que se usa en la legislación internacional (Convenio 169 y en la Declaración de la Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas). Los términos pueblos indígenas y pueblos originarios deben ir en bajas o minúsculas.

## Personas migrantes

La Organización Internacional para las Migraciones (2019) define migrante como:

“cualquier persona que se desplaza o se ha desplazado a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia”.

Para hablar de las personas migrantes desde la perspectiva del lenguaje inclusivo se debe procurar:

- No usar estereotipos que les discriminan o estigmatizan, atribuyendo una subvaloración o características negativas a personas migrantes o afrodescendientes.



- No aludir a rasgos físicos presentes en alguna cultura, como el color de piel.
- Aplicar principio de neutralidad, es decir, evitar juzgar o clasificar a las otras culturas (ejemplo: mejores versus peores).

## Interseccionalidad

Cuando hablamos de Igualdad hay un concepto clave e insoslayable: la interseccionalidad. Los diversos movimientos de mujeres contemporáneos pusieron en el tapete la necesidad de reconocer que en ocasiones pueden converger o superponerse en una persona múltiples formas de discriminación, ya sea por razones de discapacidad, origen étnico, orientación sexual u otros factores, cuestión que configura una situación especial y que no tiene una respuesta adecuada si se considera únicamente alguna de esas condiciones por separado, sino que deben considerarse conjuntamente. Ello obliga a adoptar medidas especiales para evitar la violación de sus derechos humanos. Para ilustrar esta situación basta como ejemplo pensar en una persona migrante indígena, una mujer trans privada de libertad o una persona con discapacidad víctima de violencia.

En virtud de lo desarrollado hasta ahora, es posible reconocer que el derecho a la igual protección sin discriminación implica no sólo la exclusión de un trato arbitrario, sino que impone al Estado de Chile -y por tanto al Poder Judicial- la obligación de considerar las condiciones particulares de desventaja que experimentan las personas que han sido históricamente discriminadas, y que se alzan frecuentemente como barreras que les impiden o dificultan el acceso a la justicia. El lenguaje inclusivo, de acuerdo a la reflexión anteriormente expuesta, constituye **una de las medidas que es posible implementar para abordar esta situación de desigualdad.**







## Capítulo 2.

# Lenguaje inclusivo y aplicación de justicia

El desarrollo de los derechos de las mujeres ha tenido como base de su discusión jurídica la igualdad de trato, donde prevalece en general el criterio de que ante situaciones iguales se deben abordar de forma igual, aunque se trate de grupos postergados históricamente.

17

Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile

El Estado de Chile se ha comprometido, soberanamente, a respetar, garantizar y promover los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales ratificados. En ellos se ha abordado la **igualdad sustantiva, es decir que en la práctica, todas las personas -en especial los grupos históricamente discriminados- puedan acceder al ejercicio pleno de los derechos y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana**. En el caso de la aplicación de justicia a las mujeres, con el tiempo se reconoció que los instrumentos específicos por sí solos, como por ejemplo la CEDAW<sup>6</sup>, no eran suficientes para la efectiva protección de sus derechos. Por lo tanto, se vuelve ineludible incorporar **el reconocimiento de las diferencias de género en la interpretación y aplicación de todos los tratados generales sobre derechos humanos**<sup>7</sup>. En ese sentido, la utilización de la perspectiva de género en la administración de justicia requiere para ser eficaz, **entre otros aspectos, evitar el sexismo en el lenguaje, es decir evitar el uso del masculino como si fuese un universal genérico, porque su utilización histórica no ha sido neutral, sino que ha omitido la participación de las mujeres en una serie de ámbitos de la vida pública**.

El sexismo es un fenómeno social y una de sus expresiones es a través del lenguaje.

(Para mayor detalle vea el anexo “El acceso a la justicia, la perspectiva de género y el uso del lenguaje inclusivo”).

Desde hace un par de décadas, y como detallamos previamente, distintos organismos internacionales han emitido opinión respecto a la discriminación de las mujeres, su acceso a la justicia, la aplicación de igualdad y la relación que pudiese estar asociada entre estos temas y el lenguaje sexista. Algunas de estas referencias señalan:

- La UNESCO, como organismo internacional ligado a la cultura y la educación, ha emitido una serie de recomendaciones para evitar el sexismo en la lengua. En 1987 recomendó evitar el empleo de términos que refuerzan implícita o explícitamente a un solo sexo. En la Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987) establece:

“adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”.

Por su parte, la Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión,

6 Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés). La CEDAW fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el año 1979. Chile suscribió este tratado internacional en 1980 y lo ratificó en 1989.

7 Es lo que ha venido realizando la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) con la Convención Europea de Derechos Humanos.

párrafo 3 (1989) recomendó “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.

- En la II Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en junio de 1993, se insistió que el vocablo hombre no es el paradigma de lo humano.
- El Comité de Ministros del Consejo Europeo aprobó en 1991 una resolución donde se demanda la eliminación del sexismo en el lenguaje, recomendando emplear un lenguaje no sexista en textos jurídicos, en la administración pública, en los medios de comunicación y en la educación.

Es importante recordar siempre que las construcciones simbólicas que se hacen respecto de hombres y mujeres y las relaciones de poder tienen relación con el sexismo en el lenguaje, y aquello por cierto se expresa en distintos usos de éste, incluyendo las normas y su interpretación por medio del uso de estereotipos.

## 2.1 La relación entre estereotipos de género y el lenguaje inclusivo

La promoción del lenguaje inclusivo no solo apunta a visibilizar a las mujeres en la lengua, también a modificar el uso de estereotipos sexistas y de género que inciden en la subvaloración y estigmatización hacia ellas, es decir, apunta a modificar el sexismo del discurso.

Los estereotipos de género afectan tanto a hombres como a mujeres. Son categorizaciones que simplifican o generalizan, por tanto, omiten las circunstancias individuales.

### Estereotipos

“Un estereotipo es una visión generalizada o preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir (v.g. mujeres, lesbianas, adolescentes). Según esta definición, los estereotipos presumen que todas las personas miembros de un cierto grupo social poseen atributos o características particulares (por ejemplo “los adolescentes son irresponsables”) o tienen roles específicos (por ejemplo “las mujeres son cuidadoras por naturaleza”)” (Cook, R. y Cusack, S., 2010, p.12). Cuando se habla de estereotipos de género nos referimos a la construcción sociocultural que se hace de hombres y de mujeres en razón de sus diferencias, principalmente biológicas y sexuales.

Desde la perspectiva del Sistema Internacional de los Derechos Humanos, los Estados tienen la obligación de generar todas las medidas más pertinentes para disminuir la asignación perjudicial de estereotipos de género, cuyo impacto se observa en la desigualdad que viven las mujeres y las niñas. Esto queda establecido en la CEDAW en su artículo 5 en donde indica que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para:

“Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a

alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

El Comité CEDAW ha sancionado casos en donde la aplicación de una noción estereotipada del derecho ha generado perjuicio a las mujeres. Vea como ejemplo el Anexo 1, Estereotipos de género.

En el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará” (OEA, 1994) señala en su artículo sexto literal b, que la mujer debe “[...] ser valorada [...] libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

Esta norma establece que las prácticas y usos culturales (como es el lenguaje), que se funden en estereotipos basados en conceptos de inferioridad y subordinación, constituyen violencia contra la mujer y limitan total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades consagrados por el derecho internacional de los derechos humanos.

La Corte IDH (CIDH, 2012) conociendo de un caso resaltó que los estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y se deben tomar medidas para erradicarlos. Además, el impacto de los estereotipos fue claramente señalado en el Caso de Campo Algodonero (González y otras) vs. México del año 2009, donde las autoridades desestimaron las denuncias sobre la desaparición de mujeres jóvenes y pertenecientes a un estrato social bajo, ya que asumieron que “eran muchachitas que andaban con el novio o con amigos de vaga” afirmando su decisión en que “una niña buena, una mujer buena, está en su casa”. Las autoridades estatales mexicanas culparon a las madres de las jóvenes desaparecidas por permitirles que salieran de noche y solas. Todo lo anterior refleja cómo los estereotipos impactan en la toma de decisiones y en el contexto de un caso judicial y pueden hacer la diferencia entre un fallo justo o injusto.

## 2.2 Sexismo e inclusión en el lenguaje jurídico

El lenguaje jurídico corresponde a una especificidad técnica y especializada, pero que en tanto lenguaje puede ser transformado. La revisión histórica permite identificar manifestaciones androcéntricas en constituciones y leyes<sup>8</sup>, como cuando se hablaba del ciudadano para referirse a la totalidad de la ciudadanía, invisibilizando a las mujeres y otros grupos.

8 Si se revisan todas las constituciones que han estado vigentes en Chile, es posible observar su redacción utilizando lenguaje no inclusivo. A modo de ejemplo podemos citar el Artículo 1° de la Constitución de 1828, que señalaba “Artículo N° 1. La Nación chilena es la reunión política de todos los chilenos naturales y legales”. La Constitución de 1925 en su Artículo 5 establecía: “Son chilenos:

1° Los nacidos en el territorio de Chile, con excepción de los hijos de extranjeros que se encuentren en Chile en servicio de su Gobierno, y de los hijos de extranjeros transeúntes, todos los que podrán optar entre la nacionalidad de sus padres y la chilena;

2° Los hijos de padre o madre chilenos, nacidos en territorio extranjero, por el solo hecho de avecindarse en Chile. Los hijos de chilenos nacidos en el extranjero, hallándose el padre o la madre en actual servicio de la República, son chilenos aún para los efectos en que las leyes fundamentales, o cualesquiera otras, requieran nacimiento en el territorio chileno;”

Por último, la constitución de 1980 se encuentra redactada en los mismos términos al establecer en su artículo 10: “Son chilenos”.

1°.- Los nacidos en el territorio de Chile, con excepción de los hijos de extranjeros que se encuentren en Chile en servicio de su Gobierno, y de los hijos de extranjeros transeúntes, todos los que, sin embargo, podrán optar por la nacionalidad chilena;

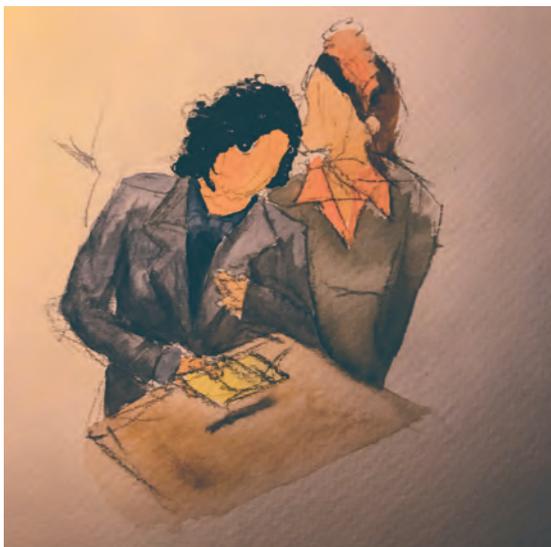
Redacciones similares son posibles encontrar en la legislación nacional subconstitucional, es el caso del Código Civil que establece, a propósito de la aplicación de la ley: “Art. 57. La ley no reconoce diferencias entre el chileno y el extranjero en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla este Código”.

*Artículo único: Introdúcense las siguientes modificaciones en la Constitución Política de la República de Chile:*

1. *Sustitúyese en el inciso primero del artículo 1º, la expresión “Los hombres” por “Las personas”, y 2) Agrégase, al final del párrafo primero del número 2º del artículo 19, la oración “Hombres y mujeres son iguales ante la ley” (negritas propias).*

Si bien existe la intención de “imparcialidad” del Derecho, el uso de diferentes conceptos jurídicos, expresados en masculino genérico, principalmente por invisibilización, dado que el lenguaje es uno de los instrumentos más importantes de discriminación de las mujeres en tanto puede colaborar con su exclusión y sumisión (Rubio & Bodelón, 2012). Además, debemos tener presente que el sexismo puede existir en el lenguaje común y también en los lenguajes especializados de determinados ámbitos de la actividad humana, como el ámbito jurídico.

En el último tiempo han ido ganando espacios las propuestas que plantean que las leyes y documentos normativos deben ser más comprensibles y, por ende, más accesibles para el conjunto de personas<sup>9</sup>. Junto con esta idea de mayor precisión y claridad, está implícita la necesidad de aplicar el principio de igualdad en el lenguaje jurídico como un imperativo ético y de justicia, mucho más próximo a la idea de modernización de dicho lenguaje, como veremos más adelante.



Existe un caso histórico en Chile que ejemplifica muy bien por qué el genérico masculino puede no ser neutral y dejar margen de interpretación:

En 1875, en las ciudades de San Felipe y de La Serena, grupos de mujeres intentaron inscribirse en los registros electorales argumentando que la Constitución otorgaba el voto a todos los “chilenos” mayores de 21 años, que supieran leer y escribir. Y dado que a las mujeres las regían todas las leyes, se entendía que por “chilenos” se consideraba a hombres y mujeres. A algunas mujeres las inscribieron, generándose una gran polémica en los diarios de la época. *“Finalmente las señoras calificadas no pudieron ejercer su derecho a sufragio porque los juristas opinaron que, si bien la*

*Constitución no prohibía explícitamente este derecho a las mujeres, este iba en contra del espíritu de la Carta Fundamental de 1833”* (Errázuriz, 2005), por lo que para evitar intentos similares se terminó modificando la ley electoral en 1884, en donde se indicó que el voto era un derecho exclusivo para los hombres.

<sup>9</sup> Detrás de estas propuestas están asociaciones internacionales como *Clarity International* o *Commonwealth Association of Legislative Council*. En el Poder Judicial chileno existe la Comisión de Lenguaje Claro, iniciativa que ha promovido una serie de recomendaciones y buenas prácticas respecto de la simplificación del lenguaje en la redacción de distintos documentos judiciales.

En la ley electoral de 1884 el término “hombres” se utilizó específicamente como referido a los integrantes del sexo masculino y no como a los y las integrantes de la humanidad.

¿Cómo se puede avanzar?

Es importante identificar si a través de leyes, políticas públicas o prácticas institucionales/culturales se generan determinadas situaciones de discriminación que se basan en estereotipos de género. Para ello hay preguntas básicas que pueden permitir diseñar acciones concretas con implicancia en el lenguaje: ¿Existen diferencias de trato en base a un estereotipo de género presente en alguna ley, política o práctica? ¿Se ha visto afectado algún derecho de las mujeres en razón de dicha ley, política o práctica? ¿Estaba justificada la aplicación, ejecución, o perpetuación de un estereotipo de género en una ley, política o práctica?



# La incorporación del lenguaje inclusivo en las instituciones

En las últimas décadas la discusión sobre el derecho a la información como garantía de acceso a otros derechos, entre ellos a la justicia, ha sido parte de las conclusiones de varias conferencias mundiales sobre comunicación y de derechos de las mujeres, como señalaremos a continuación. Relacionado con este debate, se mencionan una serie de nociones que tienen relación con la comunicación y el uso del lenguaje: igualdad, inclusión, diversidad, participación y representación. Todas estas nociones tienen un impacto directo en la calidad de la democracia y en la participación de la ciudadanía.

En 1995 se realizó la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing y, por primera vez, se habló en sus conclusiones de la importancia de avanzar en acciones en materia de comunicación y género. Desde ese año hasta ahora, el debate se ha enriquecido y distintas reuniones mundiales y de la sociedad civil siguen insistiendo en lo relevante que es la comunicación y el lenguaje como herramienta de cambio. En la última década, el Sistema de Naciones Unidas ha ido incorporando en su institucionalidad como directriz el uso del lenguaje inclusivo en distintas plataformas comunicativas<sup>10</sup>. En la misma línea, el Parlamento Europeo es una experiencia interesante: el año 2008 mantuvo la discusión y generó recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones institucionales y pronunciamientos públicos. Partieron de la base que el principio de neutralidad en cuanto al género no es posible de aplicar de la misma manera en todas las lenguas. Es decir, algunas expresiones pueden ser adecuadas en una lengua, pero no necesariamente en otras: «derechos humanos» frente a «*droits de l'homme*».

Según el Parlamento Europeo, el lenguaje no sexista tiene como propósito “evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro”. Como institución que suscribe al principio de igualdad de género, el Parlamento Europeo generó una serie de recomendaciones para procurar que el lenguaje no sexista sea la norma y no la excepción en la documentación que se genere en la labor parlamentaria, tales como técnicas de redacción que evitan el sexismo en el lenguaje, uso de formas masculina y femenina de nombres de cargos habituales, aplicación de lenguaje inclusivo en nombres de profesiones y cargos de responsabilidad, entre otras sugerencias.

El Poder Judicial de Chile, como ya lo hemos mencionado, asume en su Política de Igualdad de Género y No Discriminación como una de sus líneas de acción:

“Promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con la atención de usuarios y usuarias, considerando especialmente señalética, folletos informativos, instrucciones, documentos jurídicos (incluyendo las sentencias), entre otros”.

Otros Poderes Judiciales de Iberoamérica y otras instituciones públicas nacionales han avanzado y manifestado a través de la emisión de diversos instrumentos la promoción del uso del lenguaje inclusivo.

10 Por ejemplo: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/index.shtml>

### 3.1 Experiencias de otros países en la incorporación de lenguaje no sexista en el Poder Judicial

En Iberoamérica los Poderes Judiciales se han visto enfrentados ya desde hace varios años, pero con más fuerza los últimos 5 años, a una demanda creciente por adaptar parte de sus procesos estratégicos, políticas y protocolos y su lenguaje, no sólo en cuanto al acceso a la justicia, sino que también a adaptar los estándares que buscan visibilizar e incluir a las mujeres y a personas en situación de discapacidad. Este punto es un elemento tan relevante que algunos países ya han elaborado leyes, estudios, protocolos y manuales, como es el caso de:

- Perú, en donde el Consejo Ejecutivo de la institución aprobó una norma sobre los “Lineamientos del uso inclusivo en el Poder Judicial” que se refiere a su aplicación en todos los ámbitos, sean estos orales, gráficos o escritos en el organismo, “contribuyendo a la representación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libres de cualquier acto de discriminación”.
- Costa Rica donde su Escuela Judicial publicó un manual para el empleo del lenguaje inclusivo en el contexto judicial que se aplica en las comunicaciones, textos, circulares, y cualquier otra forma de comunicación o divulgación tanto en el lenguaje escrito como en el uso de imágenes. La Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia es el ente rector en la aplicación de esta política, que junto con la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación se encargan de impulsar los mecanismos necesarios para la divulgación, formación y capacitación en la materia.
- Argentina tiene provincias cuyas Cortes han propiciado el uso del lenguaje inclusivo, como por ejemplo el Poder Judicial de la Provincia de Salta, que establece evitar el uso del masculino como genérico universal y que, en las modalidades de comunicación del Poder Judicial, externas o internas, actos protocolares, textos judiciales, institucionales y administrativos, deberán ajustarse a pautas de estilo que contemplen un uso del lenguaje no sexista y más igualitario.
- En España la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007, artículo 14), establece como un criterio de actuación de los Poderes Públicos **“la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”**(negritas propias). Para su cumplimiento, la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial Español propuso en el año 2009 normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo en las instituciones vinculadas a la administración de justicia. Estas directrices apuntan a evitar el uso sistemático del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos. Entre las más generales se cuenta, por ejemplo, el insistir en la diferenciación del uso del



masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades y evitar en la designación de cargos la identificación de las mujeres a través de los hombres.

### 3.2 Aceptando los hechos: el cambio cultural comenzó hace años

Además de los Poderes Judiciales, en distintas instituciones públicas de Chile se han ido generando lineamientos para el uso inclusivo del lenguaje, ya sea en formato de manuales, circulares o instructivos. Sólo por nombrar algunas instituciones:

- Ministerio de Educación; Ministerio de Agricultura; Ministerio de Obras Públicas; Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio;
- Superintendencia de Seguridad Social;
- Servicios: Corporación Nacional Forestal (CONAF); Instituto Nacional de Estadísticas (INE); Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID ex CONICYT);
- Empresas públicas: Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO).



## Capítulo 4.

# Reticencias y mitos sobre el uso del lenguaje inclusivo

En este capítulo abordaremos los principales argumentos y mitos que se utilizan como fundamento de la reticencia a utilizar el lenguaje inclusivo, aportando al debate con argumentación en favor de su utilización. Los consejos específicos sobre cómo usarlo los veremos en el capítulo 5.

27

Sabemos que los usos del lenguaje expresan cómo es una sociedad o cuáles son sus características predominantes. En esta representación es recurrente la invisibilización de lo femenino debido a que las mujeres por lo general aparecen nombradas dentro de palabras que **en apariencia** son universales neutros, quedando fuera de la expresión lingüística cuando se las intenta incluir a través de palabras en masculino.

Ahora bien, en la lengua española hay dos géneros gramaticales: femenino y masculino. El género masculino se entiende, según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), como el «género gramatical inclusivo». El género gramatical es aplicable a los sustantivos, artículos, adjetivos, participios y pronombres, y cuyo uso se expresa en masculino y femenino.

Cuando nos referimos al femenino plural su función es abarcar o designar a un conjunto de mujeres, en tanto el masculino plural puede designar tanto a un conjunto solo de hombres o a un conjunto de hombres y de mujeres. En este sentido, la postura lingüística tradicional, que sostiene la RAE, es que el plural masculino es a la vez un plural masculino y un plural “no marcado” o neutro.

Antes de abordar en detalle la postura de la RAE, para comprender las implicancias del lenguaje sexista distinguiremos tres situaciones donde lingüísticamente las mujeres aparecen como subordinadas: en los conceptos, en la estructura y en el uso del lenguaje (Careaga, 2002):

**En los conceptos:** ocurre con nociones e imágenes que son aceptadas como consensos y que tienen valoraciones desiguales para lo femenino y lo masculino. Por ejemplo, cuando se habla de Dios o de Diosas: “Dios es creador del universo, más allá de las distintas religiones”, “en occidente las diosas se asocian a culturas ancestrales, son parte de una tradición cultural prácticamente obsoleta”.

**En la estructura:** el genérico masculino invisibiliza y subordina a las mujeres, por tanto, en muchas expresiones se entiende que ser mujer es no ser hombre, es decir se representa por oposición a lo masculino ocultando la propia representación femenina. Una situación bastante común es lo que sucede en una sala de clases o en un auditorio donde hay 30 personas, de las cuales una minoría son hombres y, sin embargo, la persona que se dirige a la audiencia se refiere a quienes están presentes de manera general usando el plural masculino.

**En el uso:** connotaciones y valoraciones que se asignan a las mismas expresiones según el sexo. Por ejemplo, cuando se usa la palabra “atrevido” o “atrevida” adquiere una connotación diferenciada si se usa en masculino o femenino. Ejemplos abundan en el uso coloquial del castellano en Chile: “toro” y “vaca” tienen significados muy distintos, al igual que “perro” y “perra”; “caballo” y “yegua”, denotando que lo femenino de elementos similares se suele utilizar de manera depreciada.

## 4.1 La (o)posición de la Real Academia de la Lengua Española (RAE)

La RAE todos los años actualiza su diccionario de la lengua española y lo hace recogiendo los aportes de todas las academias de la lengua iberoamericanas. Así, va recopilando y formalizando el lenguaje coloquial, **el que por cierto ya era ampliamente utilizado por grupos de población en determinados contextos independientemente de lo que dijese o no la RAE**. Con la incorporación de estas palabras al diccionario, la RAE acepta los cambios en el uso, como una expresión del dinamismo del habla de una cultura determinada. A pesar de esta aceptación de formas de uso, en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo, en la RAE han prevalecido posiciones tradicionales. Así, en enero de 2020 esta institución publicó el documento “Informe de la Real Academia Española sobre el uso del lenguaje inclusivo en la Constitución española, elaborado a petición de la vicepresidenta del Gobierno” en donde, como lo indica claramente en su nombre, analiza la constitución de ese país y si caben o no en ella las demandas sobre la utilización del lenguaje inclusivo.

A lo largo del texto, la RAE enfatiza que no es la lengua la sexista, sino el uso que se haga de ella y además y sobre todo, las posibles interpretaciones que se hagan de ese uso. De esta forma, entrega el detalle gramatical de diversos usos de palabras en la Carta Magna española y, en ese contexto, se mantiene firme en que el genérico masculino, por ejemplo el decir “los españoles” es inclusivo y eso dependerá de la interpretación del discurso que hagan las personas hablantes (sostiene que hasta ahora así siempre se ha interpretado, sin considerar situaciones como por ejemplo el caso al que hicimos referencia, de las mujeres chilenas que intentaron sufragar en 1875, en función de la misma interpretación “inclusiva” del lenguaje). Así, sostiene esta institución que no tendría sentido el desdoblamiento, es decir, el nombrar siempre a hombres y mujeres, como por ejemplo decir “invitados e invitadas”.

La RAE reconoce que algunas de las palabras utilizadas en la Constitución española y en el diario hablar ahora tienen una interpretación semántica distinta a la que tenían años atrás, por lo que pueden ser reemplazadas por sinónimos o por otras formas gramaticales.

### Si la RAE se opone al uso del lenguaje inclusivo, ¿corresponde que propongamos lineamientos para utilizarlo?

De acuerdo a lo que hemos desarrollado hasta este punto, **reconocer la posición de la RAE no obsta a la promoción del uso del lenguaje inclusivo**. De hecho, la citada institución reconoce algunos puntos realmente ilustrativos para poder argumentar a favor del uso del lenguaje inclusivo, que revisaremos a continuación.

Sostiene la Real Academia Española de la Lengua:

“k) Se repite con frecuencia que los hablantes son los dueños de la lengua y que no debe atribuirse ese papel a las instituciones, sean políticas o culturales. Precisamente porque ello es así, debe confiarse en la conciencia lingüística de los hispanohablantes para averiguar si en nuestra lengua son o no inclusivos los sustantivos masculinos de persona”(RAE, 2020, p.29).

Ante lo anterior podemos argumentar que justamente hace años hay grupos señalando que en nuestra lengua los sustantivos masculinos de persona no son inclusivos porque dejan espacio para que su interpretación no lo sea, y en razón de que estos grupos ya utilizan cotidianamente el lenguaje inclusivo es que las instituciones reactivamente elaboran y publican manuales que entregan lineamientos, no

obligaciones taxativas, sobre cómo poder utilizar el lenguaje para visibilizar a las mujeres y otros grupos y para no dejar margen de interpretación sobre su inclusión.

Sostiene la RAE:

“l) Sean o no obras académicas, de los diccionarios, de las gramáticas y de cualquier estudio lingüístico que opte por abordar estas cuestiones cabe esperar el análisis detallado de los usos asentados en las diversas comunidades, así como de la variación que se produzca en ellos. Si se constatará que los usos lingüísticos actuales se modifican con el tiempo, y que los cambios consiguientes llegan a generalizarse, esas mismas obras deberían reflejar tales modificaciones, al igual que testimonian otros muchos cambios gramaticales y léxicos que han tenido lugar en nuestra lengua a lo largo del tiempo” (RAE, 2020, pp.29-30).

Es decir, tal como lo hemos sostenido a lo largo de este documento, si la utilización del lenguaje inclusivo se efectúa y se mantiene en el tiempo, la RAE lo reconocerá como válido, tal como ha hecho muchos otros reconocimientos previamente.

Y finalmente, indica la Real Academia Española de la Lengua en relación a la Constitución española:

“e) La forma en que el texto constitucional conjugue los factores jurídicos, lingüísticos y políticos a los que se alude brevemente en el presente informe depende en gran medida de la voluntad del legislador” (RAE, 2020, p.27).

La RAE reconoce que, independientemente de sus recomendaciones, el texto constitucional dependerá de la voluntad del Poder Legislativo. Con ello se refiere no sólo a que dicha instancia será quien redacte eventuales cambios a la Constitución, sino reconoce que más allá de lo que pueda ella recomendar, **las personas hablantes utilizarán el lenguaje en consideración a factores lingüísticos y políticos. Y como hemos sostenido en este documento, el uso del lenguaje inclusivo alude a razones políticas de visibilización de las mujeres y otros grupos y a la lucha por la igualdad.**

## 4.2 El lenguaje claro y su relación con el lenguaje inclusivo

El lenguaje como elemento estratégico de la justicia ha sido discutido como un tema que apunta directamente al acceso a la justicia. El año 2008 la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana se refirió al acceso a la justicia para personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, apuntando -entre otros temas- a avanzar hacia un lenguaje más comprensivo, buscando que en las resoluciones judiciales se empleen términos y construcciones sintácticas sencillas, sin perjuicio de su rigor técnico. En el año 2014 la Cumbre Judicial Iberoamericana creó el Grupo de Trabajo “Justicia y Lenguaje Claro: por el derecho del ciudadano a comprender la justicia”, que fue presidido por Chile y España. Entre los temas que se identificaron como necesarios de avanzar fue el de contar con un protocolo o instrumento que permita el uso del lenguaje claro e inclusivo y no discriminatorio en las resoluciones judiciales.

En el contexto chileno, durante el año 2015 el Pleno de la Corte Suprema creó la Comisión de Lenguaje Claro, con el objeto de promover al interior del Poder Judicial la reflexión acerca del lenguaje claro como elemento indispensable para garantizar el acceso a la justicia, buscando implementar medidas que permitieran la comprensión del lenguaje judicial. Esta Comisión publicó una Propuesta de Manual de

Estilo para redacción de Sentencias y un Diccionario de Términos Jurídicos (2019)<sup>11</sup>, los que adhieren a las recomendaciones realizadas en 2015 por el Grupo de Trabajo antes señalado, en cuanto al uso del lenguaje claro e inclusivo y no discriminatorio.

En la misma línea, el Poder Judicial cuenta con una Política de Atención a Usuarios (2018), que tiene como uno de sus ejes los “Grupos Vulnerables”. La Política señala que se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. En este eje, una de sus dimensiones es el “lenguaje claro y adecuado”, el cual tiene por objeto “promover el uso del lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con la atención de usuarios, considerando especialmente señalética, folletos informativos, instrucciones, y documentos jurídicos (incluyendo las sentencias), entre otros” (Corte Suprema, 2018b, p.166).

### ¿A qué apunta el lenguaje claro?

El fundamento del lenguaje claro es facilitar la comunicación y comprensión de la información técnica y administrativa que genera brechas entre quienes trabajan en una institución y quienes acuden a ella por distintas prestaciones.

11 Revise el material de la Comisión de Lenguaje Claro del Poder Judicial en: [https://www.pjud.cl/comision-lenguaje-claro\\_](https://www.pjud.cl/comision-lenguaje-claro_)

Mito: “el lenguaje inclusivo es incompatible con el lenguaje claro”. ¡Falso! el lenguaje inclusivo complementa el lenguaje claro.

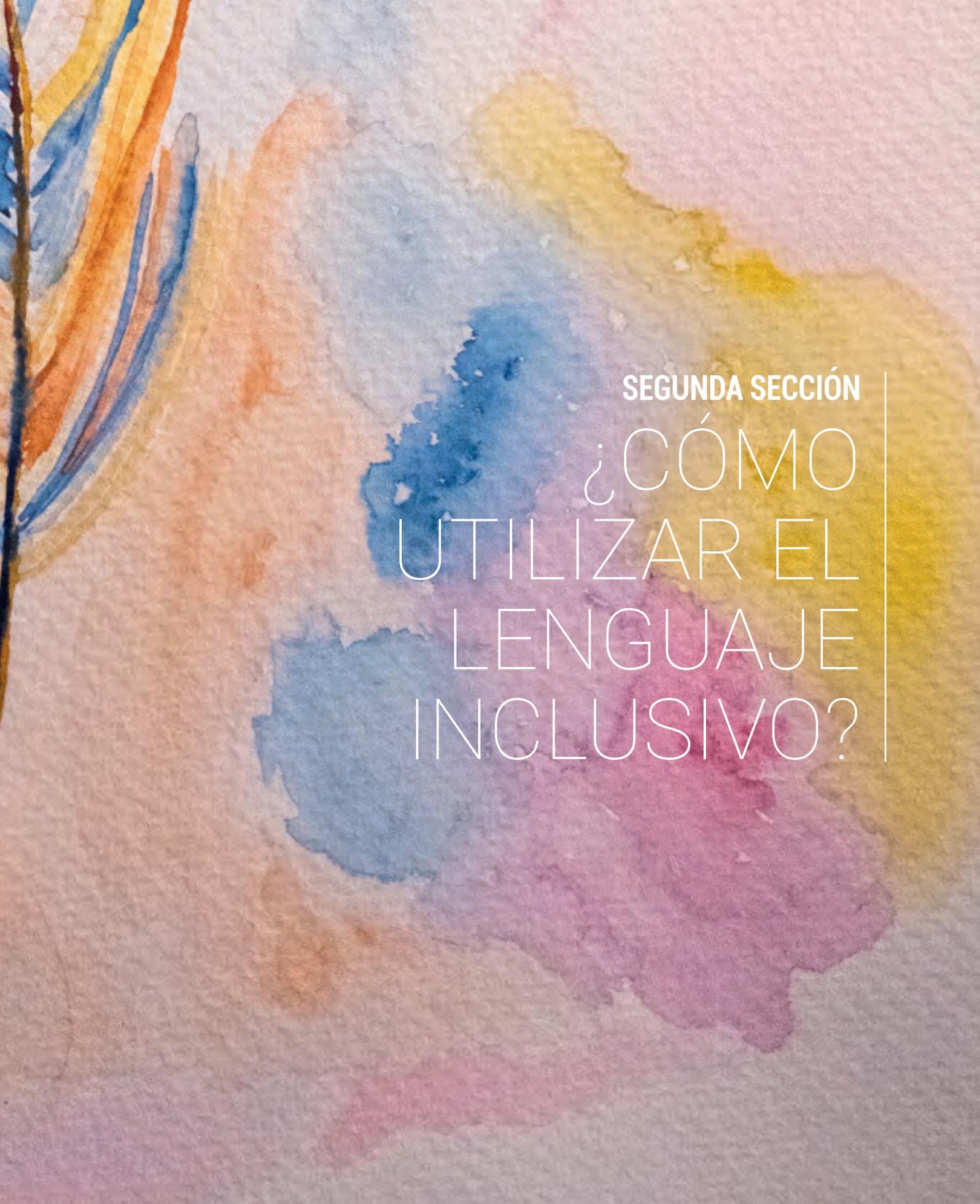
Se suele argumentar que el lenguaje inclusivo sería incompatible con el lenguaje claro, en tanto lo complejiza. El propósito del lenguaje claro no es ni debe ser excluyente con el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista: la claridad de los mensajes no tiene porqué contraponerse a la inclusión o a la visibilización de a quienes va dirigida la información o de quienes ejecutan las acciones en la práctica judicial. El buen uso del lenguaje no sexista contribuye y complementa al lenguaje claro.

También algunas personas sostienen que el lenguaje inclusivo no sexista va en contra de la economía del lenguaje, pero ello no es necesariamente así. Como veremos en el siguiente capítulo, las recomendaciones para la utilización del lenguaje inclusivo no sexista no son única ni primariamente referidas al desdoblamiento (es decir, el mencionar siempre a mujeres y a hombres, a la forma en femenino y en masculino), sino que sugieren la búsqueda de formas gramaticales para lograr ambos objetivos, claridad e inclusión, por medio del uso de diversos recursos como el reemplazo de términos, cambios de formas verbales u otros formatos que veremos en detalle en el siguiente capítulo.



### 4.3 ¿Mito? “El uso del lenguaje inclusivo y no sexista es difícil” ... depende

El promover un cambio en el uso del lenguaje efectivamente conlleva un cambio en las formas de pensar y de comunicar (y quizás, por añadidura, de hacer). Eso es un hecho y los cambios en la forma de pensar son llevados a cabo a velocidades distintas por todas las personas. En un inicio es probable que quien lo intenta sea capaz de identificar y cambiar solo algunas formas sexistas, mientras que con el paso del tiempo irá ampliando la mirada y reemplazando formas y palabras. Se necesita voluntad y tiempo. Con la existencia de este documento esperamos ser un aporte en esta línea, entregando los fundamentos y los usos prácticos, que conoceremos en la próxima sección.



SEGUNDA SECCIÓN

¿CÓMO  
UTILIZAR EL  
LENGUAJE  
INCLUSIVO?

## Capítulo 5.

# Consejos prácticos para aplicar el lenguaje inclusivo

El capítulo se compone de sugerencias generales sobre el uso de formas inclusivas y no sexistas en el lenguaje y, además, establece orientaciones para los distintos y habituales ámbitos donde se puede utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista en el quehacer del Poder Judicial: en sentencias, comunicados, discursos y atención de personas usuarias, y en las comunicaciones de carácter administrativo.

En este capítulo entregamos orientaciones y sugerencias para abordar cómo se puede incorporar el lenguaje inclusivo, sin que ello signifique la alteración de reglas gramaticales en textos jurídicos, administrativos o técnicos. Abogaremos siempre por la inclusión clara y su legibilidad fácil para evitar el uso sexista del lenguaje, siguiendo tanto las recomendaciones de la Cumbre Judicial Iberoamericana, recogidas a su vez en la propuesta de Manual de estilo para redacción de sentencias del Poder Judicial de Chile, como en las recomendaciones de otros organismos.

Recordemos algunos hechos:

Es un hecho que la lengua muta. Los cambios en el uso de la lengua existen y seguirán existiendo.

La estructura de la lengua no es necesariamente sexista, sino que sus usos pueden ser androcéntricos y sexistas. Esto último es lo que queremos evitar, en pos de la inclusión.

El lenguaje inclusivo ha sido y es promovido por distintas instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.

El lenguaje inclusivo apunta a erradicar los sesgos o tonos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de personas o grupos.

El lenguaje inclusivo no es opuesto al lenguaje claro, sino que lo complementa.

Con la entrega de este manual no pretendemos imponer, sino guiar en el uso del lenguaje inclusivo y ayudar a que el Poder Judicial y sus integrantes lo utilicen eficazmente.



## 5.1 Todos, todas, todes. Algunas, algunos, algunoses

Seguramente ha visto la utilización, principalmente en redes sociales, del uso de palabras que en vez de contener los finales gramaticales típicamente masculinos, finalizados en “o”, o femeninos, finalizados en “a”, terminan en “e”. **Su uso se debe al interés político por visibilizar a las personas cuya identidad de género es no binaria**, es decir, que no se reconocen a sí mismas como mujeres ni como hombres. En este grupo caben las personas de género fluido, intersexuales, o quienes están en período de transición (que están cambiando su

expresión de género de mujer a hombre o de hombre a mujer). **Por eso, algunas personas mencionan a los tres grupos: hombres, mujeres y personas no binarias**, sin embargo este desdoblamiento hace que para que haya coherencia gramatical, en las frases deban replicar artículos y adjetivos, lo que no contribuye a la economía del lenguaje, puesto que alarga las oraciones de forma contraria a las recomendaciones entregadas desde el lenguaje claro.

Las palabras que intentan destacar a los grupos de personas no binarias, además, podrían generar mucha reticencia en tanto su uso apela a palabras nuevas, como por ejemplo “todes” o “algunes”, a diferencia de lo usual del lenguaje inclusivo no sexista que en vez de crear nuevas palabras apela a formas de usar el lenguaje con palabras ya existentes y reconocidas en el léxico castellano.



**Recomendación:** Utilice palabras existentes y reconocidas en el léxico castellano y, al igual que en el punto 5.4, utilice los desdoblamientos solo cuando no exista otro recurso disponible.

## 5.2 Uso de arroba (@) o de las x para borrar la marca de género

En algunas comunicaciones, usualmente informales, algunas personas utilizan la arroba (@) o las x para borrar la marca de género gramatical de algunas palabras. Como la arroba no es un signo ortográfico es imposible su oralidad y contraviene la normativa de la lengua española porque no es un signo lingüístico. Algo similar ocurre con las x en reemplazo de las vocales, que si bien constituyen un signo ortográfico, su oralidad es también imposible.



**Recomendación:** No use el símbolo (@) ni la letra (x) a excepción de su uso en páginas web o campañas gráficas, en donde por su naturaleza se permiten más variaciones y dinamismo en el uso de símbolos. De hecho, un buen ejemplo del uso del @ es en la página web oficial del Poder Judicial <https://www.pjud.cl> en las secciones `ciudadan@` `abogad@` `funcionari@`.

| ¡NO! no lo escriba así | Sí, recomendado   |
|------------------------|---|
| Consejer@ técnic@      | Consejería técnica<br>o<br>Consejeros Técnicos / Consejeras Técnicas<br>Consejeras Técnicas / Consejeros Técnicos<br>Consejeros Técnicos y Consejeras Técnicas<br>Consejeras Técnicas y Consejeros Técnicos |
| Emplead@s              | Empleadas / empleados<br>Empleados / empleadas<br>Empleadas y empleados<br>Empleados y empleadas  |

### 5.3 Uso de la barra oblicua (/) y de letras entre paréntesis ((as) (os)) para incluir ambos géneros

La barra oblicua (/) (o *slash*, si la decimos en Inglés) se utiliza para incluir al otro género del que se habla (usualmente se intenta incluir al femenino, ya que como sabemos se mal entiende que el masculino es por defecto el “original” o el falsamente inclusivo). Lo mismo ocurre con la inclusión entre paréntesis de la o las letras del otro género. Estos usos son medianamente problemáticos cuando se utilizan para incluir solo la última letra de la palabra en referencia al otro sexo. Por ejemplo, cuando se escribe “alumna/o” o “jueces(as)”. Si usted tuviese que leer esto en voz alta, ¿cómo lo diría? ¿“alumnao”? ¿“jueceas”? ¿O haría rápidamente el proceso mental para indicar “alumna y/o alumno”? Lo más probable (ojalá) es que haría lo último, pero sin duda el uso de la barra oblicua y de la inclusión entre paréntesis plantean un desafío para la oralidad.



**Recomendación:** para evitar estos posibles problemas de lectura no recomendamos el uso de la barra oblicua o de la inclusión entre paréntesis de las últimas letras de la palabra del otro género. **Recomendamos tratar de evitar los desdoblamientos (el nombrar a ambos sexos), pero si es inevitable entonces habría que mencionar ambas palabras: jueces / juezas; alumnas / alumnos.** En este caso de desdoblamiento, y dado que separa entre palabras, sí recomendamos el uso de la barra oblicua.

| ¡NO! no lo escriba así  | Sí, recomendado   |
|-------------------------|---|
| Jueces(as)<br>Jueces/as | Judicatura<br>o<br>Juezas / jueces<br>Jueces / juezas<br>Jueces y juezas<br>Juezas y jueces |

## 5.4 Recomendaciones generales para la utilización del lenguaje inclusivo

Las **principales sugerencias** para la correcta utilización del lenguaje inclusivo se pueden resumir en estas claves, por medio del uso de:

- Sustantivos genéricos y colectivos: por ejemplo, “la judicatura” o “magistratura”.
- Sustantivos abstractos como: dirección, secretaría, administración, delegación.
- Pronombres sin marca de género: por ejemplo, “quien”, “quienes”.
- Construcciones metonímicas: por ejemplo, “La Presidencia de la Comisión” (en vez de “El Presidente de la Comisión”).
- Formas no personales del verbo: por ejemplo, “es necesario prestar atención” (en vez de “es necesario que el usuario preste atención”).
- Determinantes sin marca de género u omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación: “cada **persona** del comité recibirá la información por escrito” (en vez de “**todos los miembros** del comité recibirán la información por escrito”).
- Uso de artículos a modo de desdoblamiento: por ejemplo “los y las integrantes” (así marcamos que nos referimos a ellos y a ellas, quienes son integrantes).
- Desdoblamiento: refiere a nombrar el masculino y el femenino (y viceversa), por ejemplo “los jueces y las juezas”. Tal como se señaló en los puntos anteriores, para facilitar la lectura, su comprensión, evitar el cansancio de quien lee y contribuir a la economía del lenguaje, utilice esta forma solo cuando no existan otros recursos o estos hayan sido muy utilizados.

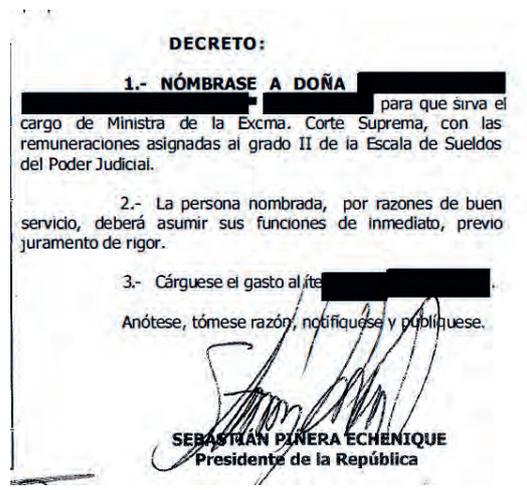
## Cargos u ocupaciones habituales en el Poder Judicial\*

| ¡NO! no lo escriba así     | Sí, recomendado                               | Observación   |
|----------------------------|---|---|
| El juez / los jueces       | La judicatura                                 | Trate de evitar los desdoblamientos (sí puede usarlos si no hay otra opción). Prefiera favorecer la economía de lenguaje e incluir también a personas no binarias.  |
|                            | La jueza / el juez                            |   |
|                            | Los jueces y las juezas                       |   |
| Consejero técnico          | Consejería Técnica                            |   |
|                            | Consejera y Consejero técnico                 |   |
|                            | Consejeros técnicos / consejeras técnicas     |   |
| Administrador del tribunal | Administración del Tribunal                   |   |
|                            | El administrador / la administradora          |   |
|                            | Administradoras y administradores de tribunal |   |
| El jefe                    | La jefatura                                   |   |
|                            | La jefa / el jefe                             |   |
| El director de la unidad   | La dirección de la unidad                     |   |
|                            | El director / la directora de la unidad       |   |
| El fiscal judicial         | La fiscalía judicial                          | Considere que “fiscala” es el término correcto para denominar a una mujer que ejerce el cargo y la RAE lo reconoce como tal. Trate de evitar los desdoblamientos (sí puede usarlos si no hay otra opción). Prefiera favorecer la economía de lenguaje e incluir también a personas no binarias. |
|                            | La fiscala judicial / el fiscal judicial      |   |
| Ministro                   | Ministro / ministra                           | Si no existe otra opción, utilice desdoblamiento. No utilice @ o x para indeterminar el sexo; no utilice “/a” o “(a)” para incluir al otro género.  |
|                            | Ministra / ministro                           |   |
| El empleado judicial       | Empleada / empleado judicial                  |   |
|                            | Empleados y empleadas judiciales              |   |

\*Aplique la misma lógica para los demás cargos u ocupaciones.

# “Tengo que dejar el cargo literalmente como dice en el Código Orgánico de Tribunales”

Un argumento típico escuchado al interior del Poder Judicial para evitar el uso de un cargo de acuerdo al sexo de la persona es que se debe dejar tal cual está escrito en el Código Orgánico de Tribunales (COT), es decir, en masculino falso inclusivo. Este argumento puede ser rebatido con dos hechos: tal como lo dijimos en el capítulo 3, pese a que en el COT se habla de “abogado”, desde el año 2009 la Corte entrega el título de “abogada”. De la misma manera ocurre con los nombramientos oficiales que realiza el Presidente o la Presidenta de la República: al menos desde el año 2011 estos son acordes al sexo de la persona nombrada. Así, a las mujeres se las nombra oficialmente como jueza o ministra.



Otros sustantivos típicamente usados en el quehacer del Poder Judicial

| ¡NO! no lo escriba así  | Sí, recomendado  | Observación  |
|-------------------------|--|--|
| El abogado              | El abogado / la abogada  |  |
| El defensor             | La defensora / el defensor   |  |
| El fiscal               | El fiscal / la fiscal  |  |
| Los imputados           | Las personas imputadas<br>La parte imputada<br>Imputados / imputadas             |  |
| El querellante          | La persona querellante<br>La parte querellante                                   |  |
| El usuario              | La persona usuaria   |  |
| El investigador         | Quien investiga / la persona investigadora<br>La investigadora / el investigador | Si la forma gramatical lo permite, utilice pronombres sin marca de género como quien o quienes. Recuerde evitar desdoblamiento de ser posible. |
| El candidato al cargo x | Quien postula al cargo x<br>La candidatura<br>El candidato / la candidata        | Si la forma gramatical lo permite, utilice pronombres sin marca de género como quien o quienes. Recuerde evitar desdoblamiento de ser posible. |

## Lenguaje inclusivo más allá del sexo e identidad de género

| ¡NO! no lo escriba ni diga así  | Sí, recomendado   | Observación   |
|---|---|---|
| El mapuche / los araucanos  | El pueblo mapuche   | <p>El nombre del pueblo originario y de sus integrantes es mapuche. No es “araucano” ni “araucana”, que fue una denominación dada por el pueblo español en Chile. Usted debe mencionar al pueblo como él se reconoce. Recuerde que la palabra “mapuche” incluye el plural, por lo tanto no se incorpora la s final al hablar en plural. No diga “mapuches”, diga mapuche.</p> <p>Trate de evitar los desdoblamientos (sí puede usarlos si no hay otra opción). Prefiera favorecer la economía de lenguaje e incluir también a personas no binarias.</p> |
|   | El mapuche / la mapuche   |   |
|   | Las mapuche / los mapuche   |   |
| El pascuense  | El pueblo Rapa Nui  | El nombre del pueblo, de su cultura y de sus integrantes es Rapa Nui. No es pascuense, que fue una denominación dada por la colonización. Usted debe mencionar al pueblo como él se reconoce.   |
|   | Rapa Nui  | Aplica para ambos sexos. Recuerde que es otra lengua, con otras normas gramaticales.  |
| Minusválido   | Persona con discapacidad / persona en situación de discapacidad               | Las personas en situación de discapacidad no tienen menos valor ni necesariamente se pueden autovaler en menor medida que las personas sin discapacidad.  |
| Cualquier calificativo despectivo para referirse a una persona homosexual, lesbiana o bisexual* | Persona homosexual<br>Hombre homosexual o gay<br>Lesbiana<br>Persona bisexual | Resaltar la orientación sexual de una persona puede ser relevante solo si es pertinente al conocimiento de los hechos de la causa, particularmente para visibilizar una situación de discriminación sufrida. En otras situaciones no hay necesidad de hacer mención a aquella (recuerde que respecto de las personas heterosexuales (casi) nunca se indica su orientación sexual).  |
| Cualquier calificativo despectivo para referirse a una persona transexual* o transgénero*       | Persona transexual<br>Persona trans<br>Hombre trans<br>Mujer trans            | Resaltar la identidad de género de una persona puede ser relevante solo si es pertinente como un hecho de la causa. En otras situaciones, no es necesario hacer mención.  |

\*Para clarificar los conceptos vea el glosario.

## Otras recomendaciones generales

- Si utiliza desdoblamientos, es decir, nombra a mujeres y a hombres, trate de alternar su orden, de modo de no dar o sugerir ningún tipo de preeminencia de un género por sobre el otro.
- Evite a toda costa la utilización de estereotipos de cualquier tipo, especialmente los que estigmatizan a personas en función de su sexo, identidad de género, orientación sexual, pertenencia a pueblos originarios, situación de discapacidad, migrante o de pobreza.
- **Use el artículo neutro “le” o “les”.** Recuerde tender a la economía del lenguaje. No es necesario repetir más de una vez en un mismo texto los artículos “los y las” para referirse a hombres y a mujeres, si existe en la lengua española el artículo neutro “les”.

¿Anteponer “persona” al sustantivo o nombrar a mujeres y a hombres para visibilizarlas?

**Ambas opciones son válidas.** Siguiendo los lineamientos de la Comisión de Lenguaje claro recomendamos optar por neutralizar el sexo/identidad de género de las personas, porque de esta forma se tiende a la economía del lenguaje y se evita la búsqueda -no siempre efectiva- de las coherencias gramaticales de género entre artículos y sustantivos. Además, así se incluye a todas las personas, mujeres, hombres y personas no binarias.

La opción de nombrar a las mujeres, y de la misma manera a las personas no binarias, es política: opta por hacerlas visibles. Esta alternativa tiene como ganancia el marcar justamente lo político tras el hecho: las personas tienen un sexo y una identidad de género y eso puede influir en su acceso a la justicia o en su desarrollo profesional al interior del Poder Judicial.

En un texto ambas se pueden mezclar sin problemas.

¿Cómo revisar un texto y saber si el lenguaje es sexista o inclusivo?

**Aplique la regla de inversión:** cambie las palabras masculinas por su correspondiente femenina o viceversa.

Por ejemplo: en “los jueces han adoptado la decisión de recomendar x asunto”, al cambiar “jueces” por “juezas” vemos que la frase solo incluye a un grupo y no a todas las personas que ejercen la judicatura. La frase correcta sería entonces “la judicatura ha adoptado la decisión de recomendar x asunto”. Como segunda opción también puede utilizar una frase con desdoblamiento: “las juezas y los jueces han adoptado la decisión de recomendar x asunto”.



## 5.5 Ejemplos de uso del lenguaje inclusivo en acciones comunicativas frecuentes del Poder Judicial

Las recomendaciones entregadas en el punto anterior son la base para las sugerencias, presentadas principalmente a través de ejemplos, que se indican a continuación para algunos de los espacios de comunicación más frecuente en el Poder Judicial: a través de las sentencias, de comunicados de prensa, discursos públicos y comunicación a las personas usuarias, y en las comunicaciones de carácter administrativo.

En la redacción de sentencias

**Además de tener en cuenta todos los aspectos mencionados en los puntos 5.3 y 5.4**, considere poner atención a los siguientes aspectos:

- Cuando conozca el sexo de las personas intervinientes, respete siempre la coherencia entre su sexo y su género gramatical. Por ejemplo, si la imputada es mujer refiérase a ella como “la imputada”.
- Emplee perífrasis y giros cuando no aplican genéricos colectivos o abstractos. Por ejemplo, en vez de decir “los interesados” utilice “las personas interesadas”; en vez de decir “los demandados”, si el grupo es mixto diga “la parte demandada”.
- Use palabras genéricas inclusivas: sustituya el masculino plural genérico por palabras genéricas pero inclusivas. Por ejemplo, hable de “personas adultas mayores” en vez de “los ancianos”.
- **Ponga especial atención al contenido de lo que está manifestando en aquellos casos donde el sesgo de género puede estar muy relacionado con el tratamiento del lenguaje: en casos de violencia de género y acoso sexual y en casos relacionados a grupos vulnerables en general. Incluso utilizando lenguaje inclusivo usted puede estar aplicando estereotipos de género.**
  - Los operadores y operadoras jurídicas, al momento de conocer y tramitar un caso, incorporan en sus acciones estereotipos y valoraciones de género, tales como la responsabilidad familiar, el trabajo, la relación con la familia, entre otros. Si tomamos como muestra los casos de agresiones sexuales resulta claro que durante el juicio se tienden a reproducir estereotipos y sesgos de género. Por ejemplo, se exige que la mujer agredida cumpla con una determinada posición en el proceso y con determinadas actitudes o características, ejemplos del concepto de “víctima ideal”. Así es posible observar casos donde la mujer víctima de violencia en razón del género es cuestionada cuando las características de la mujer agredida no se adecuan a lo que socialmente se considera como una mujer respetable, es decir, cuando no cumple con dicho perfil de víctima ideal.
  - También en el ámbito del derecho penal hay que lidiar, en ocasiones, con los llamados “estereotipos benignos”, como el de la “buena madre” o que “las mujeres son buenas cuidadoras” y que, no obstante su aparente inocuidad, también pueden generar discriminación y justificar situaciones de violencia en contra de las mujeres. Como lo han señalado distintas académicas (Hopp, 2019), es posible encontrar diversos casos en los que “cuando un niño o niña resulta severamente dañado o muere a causa de violencia sufrida en el ámbito intrafamiliar por parte de su padre o de la pareja de la madre, la mujer sea imputada como cómplice del delito o autora del delito de omisión”.
- Evite el uso de sustantivos o adjetivos femeninos con connotación peyorativa o diminutiva en el uso

colectivo: la casquivana. La mujer “fácil” o mujercuela. La mujer que es caracterizada como “mandona” o la mujer “trabajólica”.

Para evitar el uso de estereotipos recuerde revisar el “Cuaderno de buenas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las sentencias”, disponible en la web de la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.



- Para revisar si su sentencia tiene lenguaje inclusivo, además de chequear que no estereotipó a nadie, una buena estrategia es aplicar al texto la regla de inversión: cambie las palabras masculinas por su correspondiente femenina o viceversa. Así se cerciorará de no haber utilizado el masculino genérico como falso inclusivo y de no haber dejado a nadie fuera en sustantivos y/o adjetivos que pretendían ser inclusivos.

En comunicaciones: discursos, comunicados, información a personas usuarias

Además de tener en cuenta todos los aspectos mencionados en los puntos 5.3 y 5.4, considere poner atención a los siguientes aspectos:

- Los desdoblamientos son más aceptados en el lenguaje oral que en el escrito y cumplen la función de visibilizar a mujeres y a hombres cuando se habla en plural. Por eso, en el uso de discursos y de vocativos se recomienda su uso, dado que los discursos tienen un carácter político, en línea con lo político que implica la visibilización de las mujeres. Así, corresponde saludar a ministros y ministras, jueces y juezas, etcétera. Si la lista de vocativos es muy larga, por supuesto se pueden usar los genéricos: judicatura; consejería técnica; administraciones; personas empleadas o usar términos colectivos genéricos como “saludamos a la ciudadanía aquí presente”.
- Use el artículo neutro “les”: por economía del lenguaje no es necesario repetir tanto desdoblamiento en los artículos. Por ejemplo: diga “les invitamos a tomar asiento” en vez de “los y las invitamos a tomar asiento”.
- Respete siempre la coherencia entre el sexo de las personas y su género gramatical y esta recomendación incluye a los cargos: si se refiere a una mujer diga “la señora consejera técnica”; “la administradora del tribunal”; “la magistrada dictó sentencia”.
- Si no conoce el sexo de la persona que ocupa un cargo utilice construcciones metonímicas: diga “la Presidencia de la Comisión redactora” en vez de “el Presidente de la Comisión redactora”.
- Favorezca el uso de estructuras impersonales o pasivas reflejas (con “se”), por ejemplo en vez de “el juez dictará sentencia” señale “se dictará sentencia judicial” (¡ya sabemos quiénes dictan las



sentencias judiciales!).

- Utilice las formas no personales del verbo, por ejemplo, en vez de decir “es necesario que el usuario acuda a la oficina de partes” puede señalar “es necesario acudir a la oficina de partes” o “acuda a la oficina de partes”.
- Cambie la sintaxis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Por ejemplo, en vez de decir “los usuarios del sistema judicial pueden pedir información en (...)” puede indicar “se puede pedir información del sistema judicial en (...)”.
- Para referirse a una comunidad o grupo específico haga referencia a la terminología que se usa en el Sistema Internacional de los Derechos Humanos como “pueblos indígenas”, “personas con discapacidad” o “personas en situación de discapacidad”, “grupos de la diversidad sexual”. Cuando se refiera a los derechos de estos grupos procure usar genéricos colectivos, por ejemplo en vez de “los derechos del niño” puede usar: “los derechos de la niñez” o “derechos de niños, niñas y adolescentes”.
- Para piezas gráficas, videos e imágenes en general use figuras de hombres, mujeres y personas de género fluido para ilustrar un determinado tema. Procure que cuando se hable de situaciones de poder, las mujeres no ocupen lugares secundarios en esas imágenes y exista un equilibrio en los roles que se muestran entre hombres y mujeres.
- Para revisar si el discurso o el comunicado tiene lenguaje inclusivo, además de chequear que no estereotipó a nadie, **aplique al texto la regla de inversión: cambie las palabras masculinas por su correspondiente femenina o viceversa**. Así se cerciorará de no haber utilizado el masculino genérico como falso inclusivo y de no haber dejado a nadie fuera en sustantivos y/o adjetivos que pretendían ser inclusivos.

43

En comunicaciones administrativas

Además de tener en cuenta todos los aspectos mencionados en los puntos 5.3 y 5.4, considere poner atención a los siguientes aspectos:

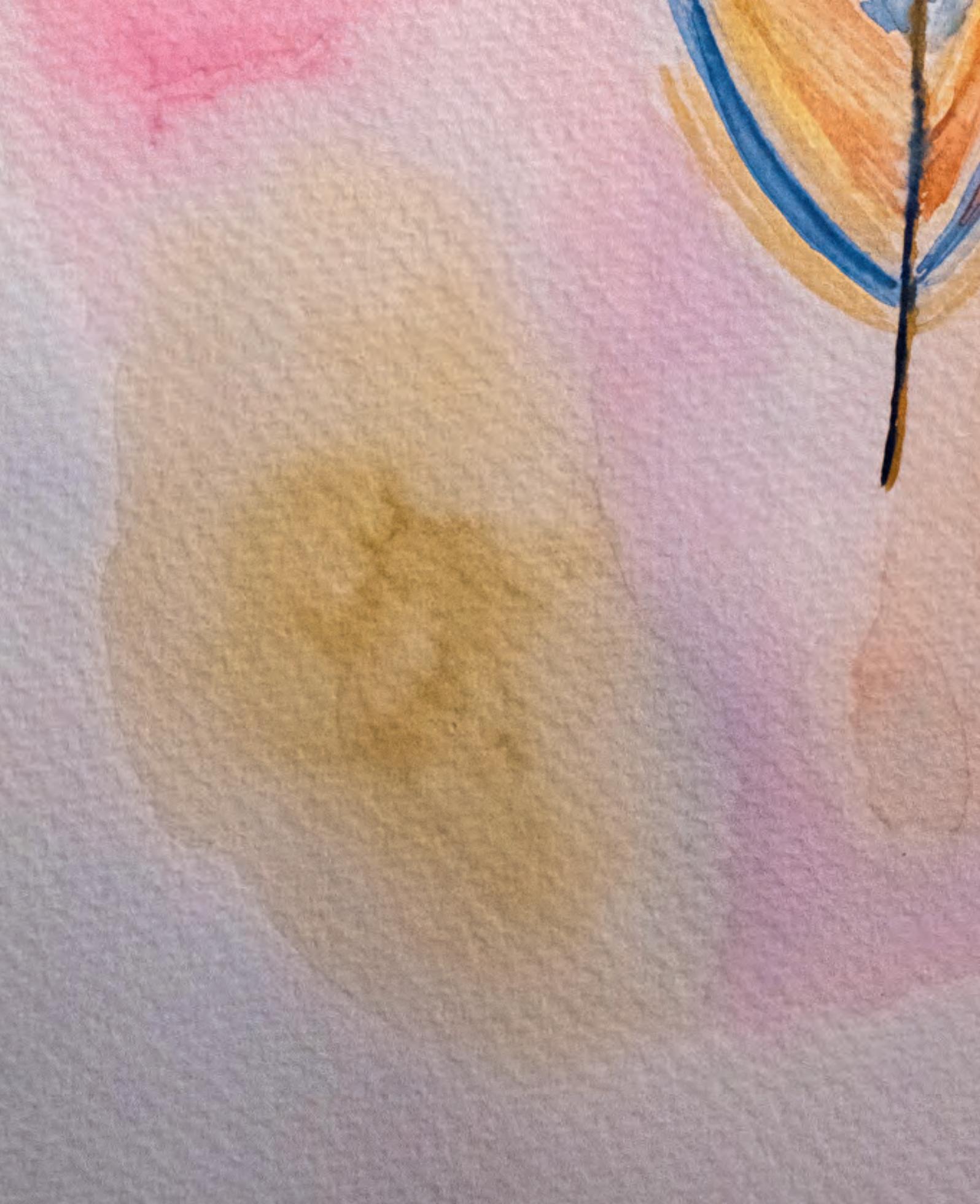
- Respete siempre la coherencia entre el sexo de las personas y su género gramatical y considere que esta recomendación incluye a los cargos: si se refiere a una mujer diga “la señora consejera técnica”; “la administradora del tribunal”; “la magistrada dictó sentencia”.
- Utilice determinantes sin marca de género u omite el determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación, por ejemplo en vez de decir “todos los miembros del comité de evaluación recibirán la información por escrito” puede indicar “cada integrante del comité de evaluación recibirá la información por escrito”.
- Recuerde que sexo se refiere a hombres y mujeres y género se refiere a masculino y femenino. Si va a realizar una encuesta debe preguntar por el sexo de la persona y las opciones son “hombre” y “mujer” (también por supuesto puede añadir las categorías “otro” o “prefiero no indicarlo”). La



coherencia de las categorías con el género es, a su vez, masculino y femenino.

- En las convocatorias a cargos:
  - Use el desdoblamiento en la descripción del cargo. Por ejemplo señale “secretaria abogada o secretario abogado”; “coordinador o coordinadora técnica”.
  - Use el nombre de la carrera profesional para señalar los títulos aceptados en el cargo. Así, en vez de señalar “con título de abogado, sociólogo o administrador público” puede indicar “con título profesional en las carreras de Derecho, Sociología o Administración Pública”.
  - Utilice la voz imperativa, por ejemplo diga: “Envíe su currículum a la dirección indicada” en vez de “El candidato debe enviar su currículum a la dirección indicada”.
  - Para evitar repetir “el postulante” o “el candidato” puede ir alternando “la persona postulante” con “quien postule” y con “el o la postulante” “la o el postulante”.
  - Use la forma pasiva: en vez de “el solicitante debe presentar el formulario antes del día 30” puede señalar “el formulario debe ser presentado antes del día 30”.
  - Puede utilizar también aposiciones explicativas para visibilizar a ambos sexos: “se contratará a personal especializado, hombres y mujeres que cumplan con los siguientes requisitos”.
- Para revisar si su comunicación tiene lenguaje inclusivo, **aplique al texto la regla de inversión: cambie las palabras masculinas por su correspondiente femenina o viceversa**. Así se cerciorará de no haber utilizado el masculino genérico como falso inclusivo y de no haber dejado a nadie fuera en sustantivos y/o adjetivos que pretendían ser inclusivos.





## Glosario

Los conceptos que incluye este Glosario han sido seleccionados por referirse a materias relacionadas con la justicia, el género y la no discriminación. Desde la perspectiva del lenguaje inclusivo y no sexista, es recomendable no sólo corregir usos sexistas en frases y expresiones, sino que también usar los términos adecuados para evitar sesgos en la comunicación<sup>12</sup>.

- **Acceso a la justicia:** es un derecho humano que tiene por objeto garantizar los derechos de todos y todas por igual. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los Estados deben organizar el aparato gubernamental para asegurar jurídicamente el ejercicio pleno de los derechos humanos, es decir, que la ciudadanía tenga garantías de acceder a una defensa y asistencia jurídica en igualdad ante la ley.
- **Binario:** Construcción social que categoriza de manera dicotómica las actividades, los comportamientos, las emociones y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino. El Sistema binario del género/sexo es el modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan dos, y sólo dos, categorías rígidas, a saber masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías (como las personas trans o intersex).
- **Bisexual:** Persona que se siente emocional, afectiva y sexualmente atraída por personas del mismo sexo o de un sexo distinto. El término bisexual tiende a ser interpretado y aplicado de manera inconsistente, a menudo con un entendimiento muy estrecho. La bisexualidad no tiene por qué implicar atracción a ambos sexos al mismo tiempo, ni tampoco debe implicar la atracción por igual o el mismo número de relaciones con ambos sexos. La bisexualidad es una identidad única, que requiere ser analizada por derecho propio.
- **Cisnormatividad:** Idea o expectativa de acuerdo a la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo o femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres.
- **Discriminación:** Si bien distintos instrumentos internacionales consagran el principio de igualdad y no discriminación, no todos contienen una definición expresa sobre su contenido y alcance; no obstante, del análisis de las distintas definiciones consagradas en los instrumentos internacionales, es posible identificar tres elementos comunes:
  - i. Estamos en presencia de una discriminación cuando existe una distinción, exclusión, restricción o preferencia. Cabe destacar, que tanto los órganos y normas internacionales señalan que no toda distinción de trato será discriminatoria sino sólo aquellas que sean arbitrarias o carentes de justificación objetiva y razonable.
  - ii. El trato diferenciado que está proscrito debe basarse en una de las categorías sospechosas, es decir, en algunos de los elementos de diferencia que históricamente han sido utilizados

<sup>12</sup> Para la elaboración de este glosario algunas de las fuentes utilizadas fueron tratados de derechos humanos del Sistema de Naciones Unidas, el Diccionario de Estudios de Género y Feminismos (2007), Manual de “Todo Mejora” y textos teóricos sobre estudios de género, derecho, feminismos y lenguaje. En particular en varios términos se utiliza como base la Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, solicitada por la República de Costa Rica.

para discriminar. Cabe recordar que los elementos reconocidos como motivos prohibidos de discriminación se han ampliado con el transcurso del tiempo, reconociéndose de manera expresa en los tratados internacionales más recientes a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género como categorías sospechosas.

- iii. El trato diferenciado debe tener como propósito o consecuencia anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos de un grupo determinado de personas. Es decir la distinción afecta el goce de los derechos en condiciones de igualdad.

Cabe destacar que la definición de discriminación dada por la CEDAW comprende toda diferencia de tratamiento basada en el sexo, que intencionalmente o en la práctica, coloque a las mujeres en una situación de desventaja, e impida el pleno reconocimiento de sus derechos humanos en las esferas públicas y privadas. (Entiende la discriminación basada en el sexo, como toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado -es decir, en forma directa o indirecta- menoscabar o anular el goce o ejercicio por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas social, política, económica, cultural, o cualquier otra). En otras palabras, una acción u omisión puede tener un resultado o efecto discriminatorio en la práctica, aun cuando en apariencia sea neutral. Esto es de la mayor importancia, pensemos, por ejemplo, en tantas leyes que, a veces, con la mejor intención, regulan ciertas conductas que, a la postre, por la condición de desventaja estructural en que se encuentran las mujeres, terminan lesionando sus oportunidades y en su aplicación resultan ser discriminatorias.

- **Discriminación de género:** La división sexual del trabajo, las restricciones a los derechos civiles y políticos de las mujeres y su subordinación histórica son algunas de las características en que se expresa la discriminación por razones de género. Este tipo de discriminación impone roles y responsabilidades diferentes y determina espacios sociales jerárquicamente diferenciados con una valoración menor para las mujeres.
- **Diversidad sexual:** Gama de orientaciones sexuales e identidades de género. Se le conoce por su sigla LGTBI.
- **Estereotipos:** Visión generalizada sobre los atributos y roles de un grupo en particular. Se presume en consecuencia que todas las personas pertenecientes a un determinado grupo poseen las mismas características y tienen los mismos roles.
- **Estereotipos de género:** Construcción social y cultural de mujeres y hombres en razón de sus características físicas, biológicas, sexuales y sociales, asociada a valoraciones y jerarquías que influyen en la restricción de derechos y propician la discriminación.
- **Expresión de género:** Se entiende como la manifestación externa del género de una persona a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.
- **Familias diversas:** Unidad social formada por un grupo de individuos ligados entre ellos por relaciones de matrimonio, parentesco o afinidad. Hay estructuras familiares tan diversas como las personas que las integran (monoparental; biparental con padre y madre o con dos madres o con dos padres, o extensa, etc.). Es un desafío para la justicia reconocer y aceptar los derechos de las familias no

tradicionales como los derechos de filiación.

- **Femicidio/feminicidio:** Asesinatos de mujeres debido a su condición de género. Femicide es su acepción inglesa, surge en los estudios feministas de los '70, relacionados con la criminología. Las autoras latinoamericanas, especialmente mexicanas y centroamericanas, proponen “feminicidio” al considerar que “femicidio” parece un sinónimo de homicidio y no reconoce las características de violencia estructural hacia las mujeres. No obstante, ambos términos apuntan a la expresión más extrema de la dominación masculina y control sobre el cuerpo de las mujeres.
- **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.
- **Género:** El sexo está definido por la biología y el género por la cultura. La CEDAW lo define como las diferencias entre mujeres y hombres social y culturalmente construidas. 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).
- **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.
- **Homofobia:** Discriminación, hostigamiento, rechazo y odio irracional a las personas homosexuales. También se entiende, en ocasiones, como rechazo a todo lo LGTB. Este término incluye también estas actitudes discriminatorias a una persona por el simple hecho de parecer homosexual.
- **Homoparentalidad:** Relación existente entre dos madres lesbianas o dos padres gay y sus hijos e hijas.
- **Homosexualidad:** Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género, así como a las relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Los términos gay y lesbiana se encuentran relacionados con esta acepción.
- **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 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 autoidentificación, 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.
- **Intersexualidad:** Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. Esto puede ser aparente al nacer o llegar a serlo con los años. Una persona intersexual puede identificarse como hombre o como mujer o

como ninguna de las dos cosas. La condición de intersexual no tiene que ver con la orientación sexual o la identidad de género: las personas intersexuales experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son.

- **Lenguaje claro:** Forma de expresarse sobre materias técnicas de manera más sencilla y clara, sin perder la precisión técnica de su significado. Es una práctica que se ha ido adquiriendo en la última década en el ámbito jurídico, basada en pronunciamientos internacionales como las Cien reglas de Brasilia por el acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad. En Chile el Poder Judicial cuenta con una Comisión de Lenguaje Claro que ha generado acciones que permitan el uso del lenguaje claro en las resoluciones judiciales.
- **Lenguaje inclusivo:** Modo de expresión que propone formas lingüísticas que permitan incluir a las mujeres y otras identidades por igual, teniendo en consideración la diversidad humana.
- **Lesbiana:** Mujer que es atraída emocional, afectiva y sexualmente de manera perdurable por otras mujeres.
- **LGTBI:** Sigla que corresponde a los términos Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans o Transgénero e Intersex. Las siglas LGBTI se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. Sobre esta sigla en particular, la Corte recuerda que la terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones que incluyen a personas Asexuales, Queers, Travestis, Transexuales, entre otras. Además, en diferentes culturas pueden utilizarse otros términos para describir a las personas del mismo sexo que tienen relaciones sexuales y a las que se autoidentifican o exhiben identidades de género no binarias (como, entre otros, los hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, queer, muxé, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara o dos-espíritus).
- **Homofobia y transfobia:** La homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gay o bisexual; la transfobia denota un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans. Dado que el término "homofobia" es ampliamente conocido, a veces se emplea de manera global para referirse al temor, el odio y la aversión hacia las personas LGBTI en general.
- **Lesbofobia:** Temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas.
- **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 autoidentificación. 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.
- **Transgénero o persona trans:** Cuando la identidad o la expresión de género de una persona es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de un tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas. El término trans es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans,

mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, biespiritual, travesti, fa'afafine, queer, transpinoy, muxé, waria y meti. La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual.

- **Persona heterosexual:** Mujeres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídas por hombres; u hombres que se sienten emocional, afectiva y sexualmente atraídos por mujeres.
- **Persona transexual:** Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.
- **Persona travesti:** En términos generales, se podría decir que las personas travestis son aquellas que manifiestan una expresión de género –ya sea de manera permanente o transitoria– mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al sexo asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo.
- **Persona cisgénero:** Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Perspectiva de género:** Forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza. En el ámbito judicial la perspectiva de género debe ser comprendida como una herramienta metodológica de análisis, que permite a los operadores y operadoras de justicia, conocer los casos que llegan al sistema de administración de justicia, con una mirada que entienda y visibilice las barreras que dificultan el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos que una persona reclama -y particularmente las mujeres, por la discriminación estructural de que han sido objeto- y sean capaces, en consecuencia, de interpretar y aplicar el derecho, a la luz de las normas nacionales e internacionales pertinentes, de una manera que no perpetúe esas discriminaciones y que respete el principio de igualdad.
- **Principio de igualdad y no discriminación:** Según ONU, la igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.
- **Queer:** Este concepto aplica para todas aquellas personas que no quieren clasificarse bajo etiquetas tradicionales por su orientación e identidad sexual. Lo queer deconstruye la sexualidad normativa y traspasa lo socialmente aceptado, esto es, la vida heterosexual, monógama, con personas de edad similar y clase social.
- **Sexismo:** Discriminación basada en el sexo de las personas, donde se asume que una es superior a la otra.
- **Sexismo lingüístico:** Fenómeno social que comienza a estudiarse en la década de los años 70. Discusión que ha tomado los escenarios feministas donde se discuten las desigualdades de género. El sexismo no radica en la lengua sino en el uso que se hace de ella.

- **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.





## Anexo

### El acceso a la justicia, la perspectiva de género y el uso del lenguaje inclusivo

El acceso a la justicia es, además de un derecho humano, la garantía que requiere toda sociedad democrática para que los derechos se respeten. El Estado de Chile se ha comprometido, soberanamente, a respetar, garantizar y promover los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales ratificados, por lo tanto todos los órganos que integran el Estado y con mayor relevancia aún el Poder Judicial, en atención a su función, deben respetar y promover los derechos reconocidos, destacando entre ellos los derechos de las mujeres y grupos que experimentan discriminaciones estructurales. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha relevado la importante relación entre el principio de igualdad y el derecho de acceso a la justicia, señalando que “(...) la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos” (CIDH, 2003).

Por su parte, para dar efectividad al principio de igualdad y no discriminación, es necesario comprender el concepto de género y desarrollar herramientas que promuevan el cambio esperado. Por ello resulta esencial incorporar la perspectiva de género en el momento de administrar justicia. En términos simples, la perspectiva de género es una herramienta metodológica de análisis, que permite a quienes administran justicia, conocer y juzgar los casos a que se enfrentan, visibilizando las barreras que pueden dificultar el goce o ejercicio igualitario de determinados derechos a un determinado grupo (p.e. las mujeres víctimas de violencia) y ser capaces, en consecuencia, de interpretar y aplicar el derecho de una manera que no perpetúe esas discriminaciones y que respete el principio de igualdad a la luz de las normas nacionales e internacionales pertinentes. En concreto, juzgar con perspectiva de género nos permite analizar la aparente neutralidad de las normas jurídicas a fin de determinar su alcance discriminatorio y evaluar el impacto diferenciado en su aplicación de acuerdo a las características de las partes.

Junto al concepto de discriminación, los Comités de Naciones Unidas encargados de la supervisión de tratados referidos a formas específicas de discriminación han analizado distintas clasificaciones o categorías de discriminación: la discriminación directa e indirecta; la discriminación de iure y de facto; y aquella que es múltiple o agravada e interseccional. Al respecto el Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Comités DESC) ha señalado la especial relevancia de la distinción entre discriminación de iure y de facto, afirmando que “(...) La igualdad formal presupone que se logra la igualdad si las normas jurídicas o de otra naturaleza tratan a hombres y mujeres de una manera neutra. Por su parte, la igualdad sustantiva se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y otras y de la práctica y trata de conseguir no que mantengan, sino que alivien la situación desfavorable de suyo que sufren ciertos grupos (...).” En relación a la igualdad sustantiva se ha reconocido que la simple formulación de normativa específica no es suficiente para enfrentar y remediar situaciones de discriminación estructural siendo necesaria la adopción de medidas concretas y especiales. En este sentido el Comité de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, CEDAW (por sus siglas en inglés) en su Recomendación General Nro. 25 señala: “No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También debe tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que

La igualdad sustantiva se ocupa de los efectos de las normas jurídicas y trata de conseguir que se alivie la situación desfavorable que sufren ciertos grupos.

haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución del poder y los recursos entre el hombre y la mujer”.

En los años '70, y en virtud del importante aporte de la teoría feminista al Derecho, se constató la necesidad de una protección específica para las mujeres en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos. Gracias al trabajo impulsado por los movimientos sociales de mujeres se alcanzó el consenso para desarrollar instrumentos internacionales que dieran una respuesta particular a la problemática de género, lo cual se tradujo en la adopción de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979 y, a nivel interamericano, en una convención que aborda exclusivamente la violencia contra las mujeres: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, también conocida como “Convención de Belém do Pará”, de 1994. Ambos instrumentos, uno proveniente del sistema de Naciones Unidas y el otro del sistema interamericano (ratificados y vigentes en Chile), concentran el sustento normativo sobre la especificidad de la discriminación y la violencia experimentada por las mujeres y, en ese sentido, constituyen el parámetro a partir del cual es posible elaborar respuestas concretas para el acceso a la justicia.

La segunda etapa tuvo su origen en los años '90, y fue en la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en junio de 1993, donde realmente se universalizaron los derechos humanos y se expresa que los derechos de las mujeres son derechos humanos. En ese periodo se alcanzó la convicción de que los instrumentos específicos como la CEDAW, por sí solos, no eran suficientes para la efectiva protección de los derechos de las mujeres y, por lo tanto, era ineludible incorporar el reconocimiento de las diferencias de género en la interpretación y aplicación de todos los tratados generales sobre derechos humanos<sup>13</sup>.

Esta segunda etapa, referida a la perspectiva de género, tiene por objetivo visibilizar cómo las diferencias biológicas, en un determinado contexto sociocultural y momento histórico, se suelen traducir en diferencias socialmente construidas que conducen a oportunidades y condiciones de vida desiguales. En definitiva, frente a las desigualdades históricas y estructurales experimentadas por las mujeres, y a pesar de la existencia de unos derechos humanos inherentes a toda persona, es necesario un tratamiento específico de las violaciones de los derechos de las mujeres. Es así como surge la expresión “transversalización de la perspectiva de género” (en inglés, *gender mainstreaming*).

La utilización de la perspectiva de género en la administración de justicia, por tanto, requiere para ser eficaz considerar evitar el sexismo en el lenguaje, es decir, evitar el uso del masculino como si fuese un universal genérico, porque su utilización histórica no ha sido neutral, sino que ha omitido la participación de las mujeres en una serie de ámbitos de la vida pública.

La simple formulación de normativa específica no es suficiente para enfrentar y remediar situaciones de discriminación estructural siendo necesaria la adopción de medidas concretas y especiales.

<sup>13</sup> Es lo que ha venido realizando la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) con la Convención Europea de Derechos Humanos.

## Artículos sobre estereotipos de género en convenciones

Distintos tratados internacionales y regionales de derechos humanos imponen obligaciones expresas relacionadas con los estereotipos de género, algunos ya los hemos mencionado en el cuerpo del documento, sin embargo quisiéramos destacar:

- Los artículos 2 (f), 5 y 10 (c) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). En virtud de los cuales los Estados parte tienen la obligación de exponer y eliminar los obstáculos sociales y culturales subyacentes, incluidos los estereotipos de género, que impiden a las mujeres el ejercicio y la defensa de sus derechos e impiden su acceso a recursos efectivos.

- El artículo 8 (1) (b) de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En virtud del cual los Estados se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.

- Artículos 6 (b) y 8 (b) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. En los cuales se consagra que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, “el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” y la obligación de los Estados de “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer”.

## Ejemplo de estereotipos de género en sentencias

### Caso *Ángela González Carreño vs. España* (resuelto el año 2014 por el Comité CEDAW)

En el caso *Ángela González Carreño vs. España*, resuelto el año 2014 por el Comité CEDAW, se analiza la violencia doméstica padecida por la Sra. González Carreño y su hija Andrea a manos de su marido y de la regulación del derecho de visita del padre. El Comité establece que la falta de una evaluación adecuada del contexto de violencia vivido por las víctimas, y la aplicación de una noción estereotipada del derecho de visita por parte de los órganos de justicia españoles, facilitó un contacto frecuente del padre con la niña, a pesar de su historial de violencia, lo que resultó en el asesinato de Andrea por su padre y el posterior suicidio de éste. El Comité observó que “durante el tiempo en que se aplicó el régimen de visitas establecido judicialmente tanto las autoridades judiciales como los servicios sociales y los expertos psicólogos tuvieron como principal objetivo normalizar las relaciones entre padre e hija, a pesar de las reservas emitidas por estos dos servicios sobre el comportamiento de F.R.C.” (párr. 9.4). Para el Comité, las decisiones tomadas en el sistema judicial español “reflejan un patrón de actuación que obedece a una concepción estereotipada del derecho de visita basado en la igualdad formal que, en el presente caso, otorgó claras ventajas al padre a pesar de su conducta abusiva y minimizó la situación de madre e hija como víctimas de violencia, colocándoles en situación de vulnerabilidad.” (párr. 9.4). Según el Comité, las autoridades no tuvieron en cuenta la existencia de un contexto de violencia doméstica ni los efectos del uso de estereotipos en el proceso judicial, y como eso puede devenir en discriminación, el Comité

destacó que “[...] los estereotipos afectan el derecho de la mujer a un proceso judicial imparcial y que la judicatura no debe aplicar estándares inflexibles sobre la base de nociones preconcebidas sobre lo que constituye violencia doméstica. En el presente caso, el Comité considera que las autoridades del Estado, al decidir el establecimiento de un régimen de visitas no vigilado, aplicaron nociones estereotipadas y, por lo tanto, discriminatorias en un contexto de violencia doméstica, y fallaron en su obligación de ejercer la debida vigilancia [...]”.

En este caso el Comité CEDAW identificó claramente los estereotipos que fueron aplicados y en su decisión recomendó al Estado: “Proporcionar formación obligatoria a los jueces y personal administrativo competente sobre la aplicación del marco legal en materia de lucha contra la violencia doméstica que incluya formación acerca de la definición de la violencia doméstica y sobre los estereotipos de género, así como una formación apropiada con respecto a la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité, en particular la recomendación general núm. 19”.

## Referencias bibliográficas

- Bolívar, A. (2019). Una introducción al análisis crítico del 'lenguaje inclusivo'. *Literatura y lingüística*, (40), 355-375. <https://dx.doi.org/10.29344/0717621x.40.2071>
- Careaga, P. (2002). *El Libro del Buen hablar. Una apuesta por un lenguaje no sexista*. Fundación Mujeres.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, opinión consultiva OC-18/03. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009). Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_205\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012). Caso Artavia Murillo y otros ("Fecundación in vitro") Vs. Costa Rica. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_257\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Opinión Consultiva (OC-24/17) solicitada por la República de Costa Rica por identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)
- Corte Suprema de Justicia de Chile (2018a). Política de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial. <https://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/politica-genero-pjud>
- Corte Suprema de Justicia de Chile (2018b). Política de Atención de Usuarios del Poder Judicial. <https://www2.pjud.cl/politica-de-atencion-usuarios>
- Cook, R. y Cusack, S. (2010). *Estereotipos de Género. Perspectivas Legales Transnacionales*. Profamilia.
- Errázuriz, J. (2005). *Discursos en torno al sufragio femenino en Chile 1865-1949*. Santiago.
- Gamba, S. (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Editorial Biblos.
- Hopp, C. (2019). "Buena madre", "buena esposa", "buena mujer": abstracciones y estereotipos en la imputación penal en Di Corleto (comp.) *Género y Justicia Penal*. Didot.
- International Organization for Migration (2019). Glossary on migration. IML Series No. 34. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2018). Recomendaciones para nombrar o escribir sobre pueblos indígenas y sus lenguas. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2018/07/guia-recomendaciones-pueblos-indigenas.pdf>
- Parlamento Europeo (2008). Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0034\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0034_ES.html)
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf)
- Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Rubio, A. y Bodelón, E. (2012). *Lenguaje jurídico y género. Sobre el sexismo en el lenguaje jurídico*. Universidad de Granada-Universidad Autónoma de Barcelona.



2021. Poder Judicial de Chile

Edición y Diseño:  
Secretaría Técnica de Igualdad  
de Género y no Discriminación  
de la Corte Suprema



SECRETARÍA TÉCNICA  
IGUALDAD DE GÉNERO  
NO DISCRIMINACIÓN



**MANUAL**

PARA EL USO  
DEL LENGUAJE  
INCLUSIVO  
NO SEXISTA  
EN EL PODER  
JUDICIAL DE  
CHILE



PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE

**Manual** para el uso del lenguaje

inclusivo y no sexista en el Poder Judicial de Chile



[secretariadegenero.pjud.cl](https://secretariadegenero.pjud.cl)