

Manual para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el Ministerio Público



FISCALIA
MINISTERIO PÚBLICO DE CHILE

Comité de Género
del Ministerio Público

PRESENTACIÓN

Hablar de lenguaje inclusivo y no sexista implica, en primer lugar, hablar de la importancia del lenguaje como una herramienta social y cultural. En este contexto, la frase “el lenguaje crea realidades” adquiere un significado fundamental.

El lenguaje constituye una herramienta que va configurando ciertas representaciones, imágenes e ideas sobre cómo debe ser una determinada sociedad, las personas que la integran y sus relaciones. Pero al mismo tiempo, sabemos que la realidad también va modificando el lenguaje con el paso de los años, ya que la sociedad y las personas lo adaptan a sus necesidades y objetivos. De esta forma, podemos decir que el lenguaje es esencialmente mutable y debe ser utilizado como una herramienta para el desarrollo individual y social de todas las personas, con una plena e igualitaria participación de éstas en todas las esferas de vida.

Con este propósito, hace ya unas décadas nuestra sociedad ha venido cuestionando un uso del lenguaje que invisibiliza y refuerza la discriminación a las mujeres y a ciertos grupos de nuestra población, promoviéndose como respuesta, su uso inclusivo y no sexista.

El lenguaje inclusivo y no sexista busca comunicarnos sin sesgos o tonos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de las personas. Este lenguaje propone construir una comunicación respetuosa e inclusiva, que visibilice el aporte y valore la contribución de las mujeres y de grupos que han sido históricamente excluidos. Dentro de estos grupos, se encuentran las personas con discapacidad, migrantes, integrantes de la Comunidad LGBTIQA+, pueblos originarios, personas mayores, entre otros.

En el marco de la Política de Igualdad de Género, la Fiscalía de Chile estima que el uso del lenguaje inclusivo y no sexista resulta relevante para garantizar el acceso a la justicia desde una perspectiva de género y de respeto a los derechos humanos; y, asimismo, promover el acceso, goce y disfrute de todos los espacios de trabajo en condiciones igualitarias y libres de violencia y discriminación.

Por tales motivos, esperamos una buena recepción del presente manual y que sus recomendaciones sean utilizadas por todas las personas que integran la institución.

PRESENTACIÓN	2
INDICE	3
1. GUÍA DE NAVEGACIÓN DE ESTE MANUAL	4
2. ANTECEDENTES: ¿CÓMO SE ELABORÓ ESTE MANUAL?	5
a. Antecedentes	5
b. Elaboración del manual.....	7
3. FUNDAMENTACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	9
a. Lenguaje inclusivo y no sexista, ¿por qué tanto alboroto?	9
b. El lenguaje inclusivo y no sexista como manifestación de respeto por los derechos humanos	13
c. El LINS ya es una realidad.....	16
d. Norma culta formal, lenguaje claro y lenguaje inclusivo y no sexista, ¿son compatibles?.....	17
e. La interseccionalidad y la inclusión en el lenguaje de los grupos históricamente excluidos.....	19
4. ASPECTOS PRÁCTICOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA.....	28
a. Muchas reglas gramaticales, poco feminismo	28
b. Las palabras y su marca de género	29
c. Recursos para evitar el masculino genérico	31
d. Acerca de los desdoblamientos.....	32
5. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA EN EL QUEHACER DEL MINISTERIO PÚBLICO	34
a. Evitar el masculino genérico al referirse a la víctima, a la(s) persona(s) imputada(s) y a testigos.....	34
b. Evitar el masculino genérico para referirse a las personas que se desempeñan en el Ministerio Público.	35
c. Incorporar lenguaje inclusivo y no sexista en los instructivos generales u oficios..	39
d. Dirigirse evitando el masculino genérico a las personas que desempeñan el rol de jueces o juezas.	41
e. Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista en los actos de formalización, acusación y requerimientos.....	41
f. Evitar la reproducción de estereotipos de género.....	42
g. Evitar el sexismo y la discriminación en el lenguaje cotidiano	44
6. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA INCLUSIÓN DE GRUPOS HISTÓRICAMENTE EXCLUIDOS	46
a. Respeto a las personas con discapacidad.....	46
b. Respeto de las personas migrantes	50
c. Respeto de las personas de la diversidad sexual o de la comunidad LGBTIQA+	51
d. Respeto a los pueblos originarios.....	55
e. Respeto a las personas mayores	57
7. RECOMENDACIONES PARA USO DE IMÁGENES Y REDES SOCIALES.....	58
a. Evitar la reproducción de estereotipos	59
b. Visibilizar y representar la diversidad	61
c. Composición igualitaria de las imágenes.....	62
c. Conmemoración de fechas relevantes	64
8. GLOSARIO	66
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74

1. GUÍA DE NAVEGACIÓN DE ESTE MANUAL

El presente Manual incluye argumentos teóricos y abundantes ejemplos prácticos sobre un tema importante y contingente a nivel comunicacional, el cual forma parte de la agenda global de derechos humanos en la actualidad: la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, herramienta que permite combatir el androcentrismo y la discriminación en el lenguaje.

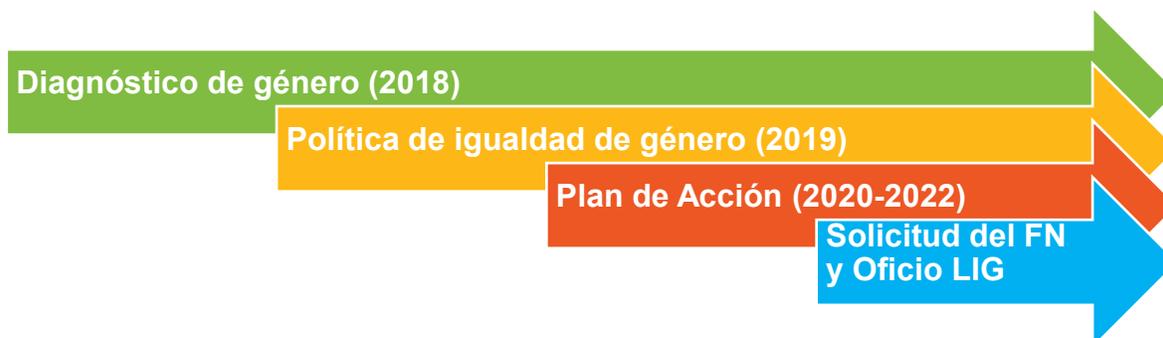
En el primer capítulo se presenta la fundamentación que sustenta el uso del lenguaje inclusivo al interior de instituciones, revisando especialmente las vinculaciones entre lenguaje, formas discursivas y poder, con un enfoque intersectorial y feminista. Los capítulos siguientes presentan recomendaciones, ejemplos y casos de estudio para facilitar la utilización de este lenguaje en quienes integran el Ministerio Público.

Finalmente, el Manual incorpora un glosario de términos claves que sin duda facilitará la comprensión del documento, por lo que se recomienda su uso y consulta.

2. ANTECEDENTES: ¿CÓMO SE ELABORÓ ESTE MANUAL?

a. Antecedentes

El Manual de Lenguaje Inclusivo y no Sexista surge del trabajo del Comité de Género del Ministerio Público durante el año 2021, teniendo como fundamento tanto las recomendaciones del diagnóstico de género realizado en el año 2018, como la Política institucional aprobada en el año 2019 y su Plan de acción a dos años (2020-2022). Asimismo, se sustenta en la solicitud del Fiscal Nacional de definir lineamientos sobre el uso de este lenguaje y en la Instrucción General que implementa la Ley de Identidad de Género (Oficio N°526/2021 de fecha 6 de julio de 2021).



Recomendaciones del diagnóstico de género (2018)

El diagnóstico de incorporación de la perspectiva de género analizó esta materia y realizó recomendaciones en sus cuatro ámbitos revisados: investigación y persecución penal; orientación, protección y apoyo a víctimas y testigos; sistemas de información y estadísticas; y el desarrollo organizacional y contexto interno. Los dos primeros ámbitos analizaron la eliminación de estereotipos de género, incluyendo como una de sus subdimensiones, el uso de lenguaje no sexista. En el tercer ámbito, se recomendó el uso y difusión de datos o estadísticas con este lenguaje, y respecto al desarrollo organizacional, se revisó el lenguaje utilizado en

las convocatorias de cargos disponibles, en documentación de capacitación (Reglamento, postulación a becas), entre otros aspectos.

A partir de este análisis, se levantó la necesidad de fortalecer la representación simbólica de las mujeres a través de la incorporación del lenguaje inclusivo y no sexista de manera transversal en los diferentes ámbitos de acción del Ministerio Público, desnaturalizando el uso del masculino como genérico que contribuye a la invisibilización de las mujeres y personas LGBTIQA+.

Política de Igualdad de género (2019)

De conformidad a las recomendaciones indicadas, la Política de Igualdad de Género incluyó esta temática como línea de trabajo específica: “aplicar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación oral y cotidiana, en los documentos normativos, de trabajo y todo tipo de escritos, especialmente en convocatorias, recursos humanos y planeación, y en materiales gráficos y audiovisuales, mediante la inclusión equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres”.

Plan de acción de la Política de género (2020)

En el mismo sentido, por medio del Plan de Acción 2020-2022 de la Política de Género, que contiene actividades orientadas a implementar este instrumento institucional, se dispuso la elaboración de un documento sobre lenguaje no sexista y comunicación sin estereotipos de género en el ejercicio de las funciones constitucionales del Ministerio Público y en su ámbito interno, así como la realización de actividades de difusión y sensibilización.

Solicitud del Fiscal Nacional y Oficio LIG (2021)

Comprendiendo la importancia de visibilizar a todas las personas usuarias e integrantes del Ministerio Público, el Fiscal Nacional solicitó definir lineamientos

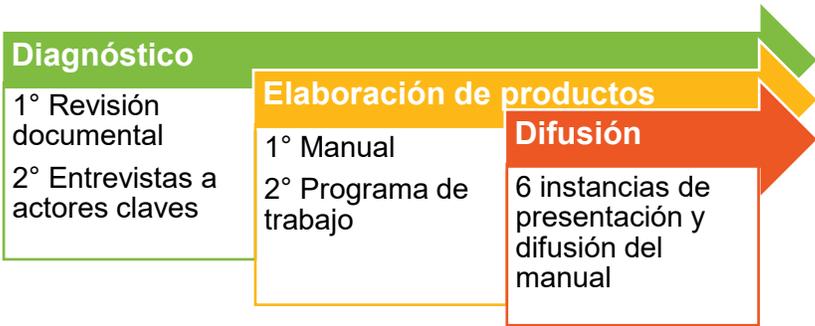
institucionales para estandarizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la institución.

Asimismo, durante este año se aprobó el Oficio N°526/2021 denominado “Instrucción General que implementa la Ley de Identidad de Género” (Oficio LIG), que contiene importantes orientaciones sobre el uso correcto del lenguaje, con pleno respeto a la identidad de género, tanto de las personas usuarias como de integrantes de la Fiscalía.

b. Elaboración del manual

Considerando los antecedentes expuestos, el Comité de Género contrató la asesoría de la consultora ISONOMA, entidad que ya había apoyado a la Fiscalía en la elaboración del diagnóstico institucional.

La asesoría se desarrolló en tres etapas:



La primera etapa analizó la incorporación de este lenguaje en el Ministerio Público, para lo cual se realizó una revisión documental y entrevistas a actores claves, asistiendo representantes de los Comités de Género Regionales, del Grupo de líderes y lideresas en igualdad de género, jefaturas del Comité de Género y de la Unidad de Comunicaciones de la Fiscalía Nacional, asesoras y asesores comunicacionales regionales, la encargada de comunicaciones internas, atendedores de primer nivel, *call center*, y el Sr. Fiscal Nacional. En este proceso

se levantaron facilitadores y obstaculizadores para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la institución.

La segunda etapa consideró los hallazgos levantados y elaboró la propuesta de Manual y programa de trabajo para su implementación, documentos que luego fueron perfeccionados por los aportes recibidos en la última etapa.

Finalmente, como tercera etapa se llevó a cabo la difusión del trabajo con presentaciones al Comité de Género, las y los Fiscales Regionales, integrantes de los Comités de Género Regionales, asesores y asesoras comunicacionales regionales, Líderes y lideresas en igualdad de género y una instancia general con previa inscripción.

3. FUNDAMENTACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

a. Lenguaje inclusivo y no sexista, ¿por qué tanto alboroto?

La violencia y discriminación contra las mujeres, las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, y otros grupos históricamente excluidos, adoptan múltiples formas, algunas más visibles que otras. Tradicionalmente, la lucha por terminar con estas prácticas abusivas se ha centrado en eliminar aquellas que dejan huellas más notorias para el resto de la sociedad, como lo es la violencia física, la violencia sexual, el maltrato psicológico, etc. Sin embargo, los movimientos por los derechos humanos de mujeres y de la comunidad LGBTIQ+ han denunciado que la violencia simbólica también tiene un efecto perverso en la sociedad, aportando a la desigualdad estructural.

Alertando que el lenguaje sexista es una forma de violencia simbólica, poco mencionada pero altamente dañina, pues opera de manera cotidiana y silenciosa, uno de los ejes centrales de estos movimientos ha sido incorporar el lenguaje inclusivo o no sexista a nuestras prácticas más cotidianas.

A raíz de lo anterior, en los últimos años han irrumpido en la opinión pública diversos discursos a favor y en contra del llamado lenguaje inclusivo y no sexista, que a partir de ahora denominaremos mediante la sigla **LINS**. Tanto en los medios de comunicación como en las esferas de la política nacional, hemos presenciado que existe una abierta preocupación frente al uso del LINS que no ha dejado indiferente a nadie.

Entre los diversos argumentos que afloran para respaldar el LINS, resalta la constante preocupación sobre el **androcentrismo** como conducta hegemónica que se manifiesta en el lenguaje. El androcentrismo refiere a la observación de todos los aspectos de la vida de los seres humanos con una perspectiva exclusivamente masculina, poniendo a los hombres como centro y medida de todo, en detrimento

de las mujeres y de la diversidad, lo cual también se plasma en el lenguaje. Este fenómeno se caracteriza por invisibilizar y excluir en las prácticas discursivas a las mujeres y otros grupos históricamente relegados:

- La “invisibilización” puede definirse como aquella manifestación en donde las mujeres y sus aportes no son visibles, pasan inadvertidas, desaparecen por completo o simplemente no se contemplan. Esta práctica contribuye a la misoginia (odio o desprecio a lo femenino), toda vez que impulsa relaciones de género asimétricas.
- Por “exclusión” entendemos la omisión de las mujeres abierta y deliberadamente. Esto implica en la práctica la negación de su calidad de personas autónomas e independientes, capaces de decidir y aportar a la sociedad.

Mediante la difusión del LINS, sobre todo en contextos institucionales, se pretende poner en cuestionamiento un tipo de uso del lenguaje que ha sido identificado como excluyente, en tanto invisibiliza y potencialmente refuerza la discriminación a las mujeres y a otros grupos históricamente excluidos.

Alrededor del mundo, diversos estudios constatan los llamados de atención que buscan empatizar con el malestar percibido por mujeres y la diversidad sexual frente a expresiones propias del sexismo presentes en el lenguaje (Chávez, 2019; Grijelmo, 2019; Castillo y Mayo, 2019). Como han advertido profesionales del ámbito de las ciencias del lenguaje, este asunto trasciende lo netamente lingüístico normativo, pues se trata de un debate a nivel social, político y cultural (Castillo y Mayo, 2019).

Por cierto, la discusión sobre el LINS no ha estado solo focalizada en la lengua española y sus diversas variantes dialectales utilizadas en los países hispanohablantes. La necesidad de reflexionar sobre la “inclusión de género en el

lenguaje” (“gender-inclusive language” en inglés), también implica problematizar el uso de pronombres personales y posesivos incluso en aquellas lenguas donde los sustantivos no poseen marca de género, del mismo modo que requiere adoptar conscientemente estrategias comunicacionales que no reproduzcan estereotipos de orden patriarcal.

Por otro lado, este fenómeno sociolingüístico no es exclusivo de nuestro tiempo presente. Como veremos a continuación, existen algunos ejemplos que demuestran la importancia de reflexionar sobre el lenguaje como un ente modificable, cambiante y no estático, pues, es un fiel reflejo de la sociedad.

Historia del LINS

“La jueza”

Uno de los casos más paradigmáticos sobre los cambios que ha vivido el lenguaje tiene una especial relevancia en el marco de este manual, pues se relacionan con el discurso jurídico y al uso de la expresión “la jueza”. En un principio, la Academia había aceptado la flexión de sustantivos acabados en zeta, como es el caso de “jueza”, que “activaban un significado no tan prestigioso: “la esposa de”. *Jueza* significaba “la mujer del juez” (Grijelmo, 2019, 133). Es recién en el año 1992 cuando se integra “jueza” en el Diccionario oficial de la Academia, figurando dos acepciones: “mujer del juez” y “mujer que desempeña el cargo de juez”. Finalmente, conviene destacar que tanto “la jueza” como “la juez” han sido avaladas como posibilidades correctas. A partir del estudio de fuentes periodísticas, Grijelmo puntualiza que la utilización de la expresión “la jueza” va en aumento en países hispanohablantes, debido a motivos identitarios y simbólicos, más que por razones únicamente gramaticales.

Como vemos, gracias al avance en materia de derechos de las mujeres y los espacios laborales a los cuales han ingresado, el lenguaje ha sufrido modificaciones

que han permitido visibilizar actividades profesionales que antiguamente eran impensables de asociar a las mujeres.

Historia del LINS

“Señoras de San Felipe”

Otro ejemplo sobre las tensiones que ha suscitado el lenguaje marcado por el masculino genérico, ha sido tratado por la historiadora Erika Maza y el conocido caso de las señoras de San Felipe y La Serena, quienes en 1875 se inscribieron oficialmente para sufragar, pues la ley concedía el voto a “los chilenos alfabetos”. La polémica se suscitó en San Felipe cuando la señora Domitila Silva y Lepe, viuda del exintendente de la provincia, fue calificada apta para votar, pues poseía todas las características exigidas para ello. Un documento oficial de la Junta Calificadora provincial indicaba que “la palabra *ciudadano* se emplea con referencia a los dos sexos, desde que ese es el sentido que tiene en el lenguaje natural i obvio, i hasta aún en el jenuino o gramatical” (Maza, 159). Finalmente, el Congreso revisó la ley electoral y en 1884 se prohibió explícitamente a las mujeres el derecho a voto, dando cuenta con esto, que el uso del masculino genérico puede ser también interpretado en desmedro de la inclusión de las mujeres.

A través de estos ejemplos, nos damos cuenta de que el lenguaje es una herramienta para la comunicación y, por ello, no queda exento de todas las transformaciones que surgen en la sociedad, en cuanto a costumbres verbales, innovaciones tecnológicas e, inclusive, cambios en la conciencia social.

Todo lo anterior provoca un cuestionamiento a los conocidos reparos surgidos desde la Real Academia de la Lengua Española (RAE), pues si bien el LINS innova en cuanto al uso del lenguaje según la norma lingüística definida, abre valiosas posibilidades en las que acoge el sentir actual de una parte de la comunidad académica y de instituciones y organizaciones de diverso tipo (Guichard, 2015).

Sobre la supuesta incompatibilidad del LINS con la norma culta formal se profundizará más adelante.

b. El lenguaje inclusivo y no sexista como manifestación de respeto por los derechos humanos

Pese a los constantes cuestionamientos hacia la utilización del LINS, lo cierto es que su incorporación tanto en el lenguaje cotidiano, y más aún, en la comunicación institucional, es fundamental para garantizar que un mensaje sea realmente emitido para todas las personas, y con especial importancia, para quienes están accediendo al sistema de justicia.

Tomando en cuenta que los seres humanos son iguales ante la ley, todas las personas, sin importar su sexo, edad, etnia, nacionalidad, orientación sexual, credo político y religioso, entre otros, son iguales en dignidad y derechos. El respeto por la persona comienza, precisamente, por reconocer su existencia, su individualidad, lo cual debería verse reflejado en nuestra comunicación.

En efecto, el reconocimiento de las identidades de cada persona desde el lenguaje es un mínimo para una convivencia sana y respetuosa en un estado social democrático. Ahora bien, trasladando la utilización del lenguaje inclusivo no sexista hacia el derecho y el sistema de justicia, su uso es del todo coherente con el respeto a los derechos fundamentales de las personas, con especial relevancia respecto de las mujeres y aquellos grupos históricamente excluidos.

El principio de igualdad y no discriminación, reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos y en nuestra Constitución Política del Estado (artículo 1°), obliga a los entes estatales a repensar sus prácticas tradicionales, en orden a incluir en el ejercicio de sus funciones las experiencias de grupos históricamente subordinados o discriminados, lo cual debe manifestarse, desde luego, en el lenguaje.

Comenzando con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), suscrita y ratificada por Chile en el año 1989, en su artículo primero define discriminación contra la mujer, de la siguiente manera:

*“Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión **"discriminación contra la mujer"** denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

Así, aquellas nominaciones que sólo identifican al género masculino, en muchas ocasiones invisibilizan la participación de mujeres, y, por tanto, el reconocimiento de su propia existencia. La utilización del masculino como un sujeto universal en el lenguaje omite la experiencia de las mujeres y de personas LGBTIQA+, siendo así una práctica de exclusión, y según el artículo 1° en comento, una práctica discriminatoria.

A lo anterior se debe agregar, que es la propia CEDAW también la que establece la obligación de los Estados partes de *“Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”*. Asimismo, los Estados deben *“Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; y “Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer”* (letra d), e) y f) del artículo 2°).

Así, para instituciones estatales como el Ministerio Público, es imperativo incorporar una comunicación que no discrimine y, asimismo, adoptar medidas para prevenir y eliminar cualquier discriminación que se exprese mediante el lenguaje, permitiendo asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres.

Por otra parte, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida también como “Convención Belem Do Para”, ratificada por Chile el 24 de octubre de 1996, en su artículo 6° consagra el derecho de toda mujer a vivir en una vida libre de violencia, indicando lo siguiente:

“Artículo 6°: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y*
- b. 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”.*

El corpus iuris internacional nos brinda un marco normativo que permite incorporar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista como parte integral del derecho de toda mujer a una vida libre de violencia.

Para la comunidad LGBTIQ+ es también muy relevante la incorporación del lenguaje inclusivo en las prácticas institucionales, pues el reconocimiento de las diversas identidades de género y orientaciones sexuales, si bien ha tenido un importante avance en los últimos años con la dictación de la Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, es un tema que aún preocupa mucho, pues la discriminación contra la diversidad sexual no ha disminuido.

El uso del LINS en el sistema judicial es fundamental también para el derecho de acceso a la justicia de grupos históricamente excluidos. Para ejercer en condiciones de igualdad el derecho al acceso a la justicia, es necesario asumir que el trato

discriminatorio que sufra una persona a raíz de su invisibilización se configura como un obstáculo al acceso a la justicia (GAUCHÉ, *et al.* 2020, p. 18), lo que provoca que grupos subordinados se posicionen de manera desigual en la tutela efectiva de sus derechos (HEIM, 2016, p. 39).

c. El LINS ya es una realidad

La preocupación por el uso de formas de comunicación más inclusivas y no discriminatorias existe hace varias décadas, siendo posible encontrar avances institucionales tanto a nivel internacional, como en nuestro país.

En el año 2016 la Secretaría General de la Presidencia dictaminó el Oficio N° 934, cuya primera instrucción fue “Redacción neutra en términos de sexo, o bien que aluda a hombres y mujeres, evitando cualquier uso del lenguaje en términos sexistas que pueda significar un menoscabo de la mujer”. En el mismo año, el Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes dio nacimiento a la “Guía de Lenguaje Inclusivo y de Género”, teniendo el objetivo de ser un punto de partida para que el personal de la institución cuente con herramientas que faciliten un uso inclusivo del lenguaje en sus comunicaciones, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad (2016, p. 3).

Por otra parte, en el año 2017 el Ministerio de Educación emitió un Manual de “Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo”, que sigue los pasos dados por la cartera de cultura y reconoce la importancia que tiene en la educación, la forma en que nos comunicamos como sociedad, señalando que este producto tiene como objetivo contribuir a lograr una educación pública de calidad e inclusiva, que otorgue las mismas oportunidades a niñas, niños y jóvenes para que puedan desarrollarse de manera integral (MINEDUC, 2017, p. 5).

Comprendiendo la importancia del lenguaje para el pleno goce y ejercicio del derecho de acceso a la justicia, la Secretaría Técnica de Igualdad de Género y no Discriminación del Poder Judicial, elaboró recientemente el Manual para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en dicha institución. En el marco del Sistema de Justicia penal, este documento resulta pionero y posibilita la actuación conjunta de las instituciones que participan en la administración de justicia.

La comunidad internacional ha avanzado en esa misma dirección y diversos organismos han realizado sus propias recomendaciones e instrumentos de sugerencias respecto a LINS, destacando entre las principales concernientes a nuestro país las emanadas por el MERCOSUR y la UNESCO.

Así las cosas, la Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y estados asociados (RAADH) del MERCOSUR creó en el año 2018 el “Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista”, reconociendo explícitamente que el lenguaje es esencial en la construcción de la realidad de las sociedades (RAADH, 2018, p. 1). Por su parte, la UNESCO generó en el año 1999 un instrumento denominado “Recomendaciones para un Uso no Sexista del Lenguaje” el cual desarrolla la importancia de la materia y recomendaciones ilustrativas sobre cómo implementar formas de lenguaje que superen el genérico masculino y que lo haga compatible con un lenguaje claro y que abarque realmente a todas las personas.

d. Norma culta formal, lenguaje claro y lenguaje inclusivo y no sexista, ¿son compatibles?

Las propuestas de LINS son muy variadas y novedosas, lo que ha provocado un cierto rechazo en su inclusión por carecer de la formalidad del lenguaje jurídico tradicional. Lo cierto es que esta noción de ajenidad no debe ser un obstáculo para su incorporación a nivel de la individualidad de cada persona ni menos a nivel de

una institución estatal, ya que como acabamos de constatar, tiene fundamento en el pleno respeto a los derechos humanos de todas las personas.

Así, aquello que se muestra como algo contracultural, puede y es perfectamente armónico con los aspectos más formales de la sociedad, como lo es la legislación y la comunicación emitida por las instituciones y autoridades.

Dentro de las diversas variedades que coexisten de español, existe un cuerpo de reglas o normas que la comunidad de hablantes adopta por consenso general entre sus integrantes. La norma culta formal, en específico, sobresale por constituir una variedad de alto prestigio, utilizada en contextos académicos y oficiales, como es el caso de la comunicación oficial por parte del Estado y sus instituciones.

Las autoras Lillyam Rojas y Marta Rojas (2015) contribuyen al debate sobre el uso del lenguaje inclusivo en el contexto de la norma culta, “abriendo espacios para el cambio respectivo, en el cual se manifieste respeto a la diversidad, en particular, al incluir y visibilizar a la mujer en el lenguaje” (Rojas y Rojas, 2015, 13). Señalan que el lenguaje inclusivo está en proceso de incorporarse en el discurso académico, reivindicando de este modo la actualización de la norma culta mediante el uso de formas lingüísticas incluyentes.

Se concluye entonces que, mientras se haga un uso adecuado de las recomendaciones enmarcadas en las propuestas del LINS, es decir: **no abusar de los desdoblamientos, evitar el uso del masculino genérico, ocupar correctamente sustantivos epicenos y comunes cuando corresponda** (todas estas recomendaciones que revisaremos en este Manual), además de **utilizar lenguajes sencillos y formatos amigables**, no existiría incompatibilidad para avanzar en formas lingüísticas no sexistas, en el marco de la norma culta formal.

Por otro lado, diversas instituciones han optado por considerar dentro de sus reglamentos y protocolos la utilización del “lenguaje claro e inclusivo”. Sin ir más

lejos, en la resolución del Fiscal Nacional N°709/2022, entrega recomendaciones para fomentar el uso del lenguaje claro en el Ministerio Público; se evidencia la promoción de este tipo de políticas lingüísticas no excluyentes ni discriminatorias. Del mismo modo, destacamos el Reglamento General de la Convención Constitucional, en cuyo primer título, Párrafo 2°, inciso x), se especifica como principio general la necesidad de incorporar el lenguaje inclusivo: “Los textos aprobados por la Convención Constitucional, especialmente la Constitución, deberán estar escritos en lenguaje claro para facilitar su comprensión y accesibilidad. Deben considerar la interculturalidad y el lenguaje inclusivo y no discriminatorio, con la finalidad de que todas las personas se sientan incorporadas e interpretadas. Se debe instar al uso de un lenguaje neutro que permita la inclusión”.

Observamos entonces que los lineamientos a favor del LINS y del lenguaje claro son perfectamente aplicables en contextos de uso de norma culta de la lengua española y no debiesen representar una amenaza para la comunicación formal que exige el Ministerio Público. Sin duda estas tendencias actuales, están en sintonía con las demandas por la igualdad, la disminución de las brechas de género y la promoción de la equidad en nuestra sociedad, toda vez que contribuyen al fortalecimiento de la justicia y la democracia.

e. La interseccionalidad y la inclusión en el lenguaje de los grupos históricamente excluidos

Como se ha mencionado, el lenguaje transmite la manera de ver el mundo de las personas, de las sociedades y de las instituciones. De este modo, el lenguaje no sólo es capaz de transmitir el sexismo y los estereotipos de género, sino que también el lenguaje refleja otras relaciones de poder presentes en la sociedad, como son el racismo, el capacitismo, el edadismo, entre otras.

El uso de un lenguaje inclusivo no solo posibilita visibilizar a las mujeres, sino que también visibiliza y reconoce las distintas culturas y la diversidad interseccional de la humanidad, reflejando en las palabras e imágenes la inmensa riqueza que estas realidades aportan.

El camino hacia un lenguaje inclusivo pasa también por ampliar la mirada, valorando, reconociendo y nombrando la diversidad, reconociendo las brechas sociales que han enfrentado y siguen enfrentando ciertos grupos de personas, potenciar la visibilización y participación, asegurando su accesibilidad y el ejercicio de sus derechos.

En muchas ocasiones, sin darnos cuenta nos relacionamos de forma inadecuada, utilizando un lenguaje inapropiado y poco respetuoso hacia las demás personas. Y si bien, es probable que no seamos conscientes de ello, es nuestra responsabilidad darnos cuenta del poder del lenguaje y de hacer un uso más consciente de este.

A continuación, se presentan los principales grupos que han sido históricamente excluidos (y por tanto invisibilizados o tratados inadecuadamente por el lenguaje) junto a algunas consideraciones para su tratamiento respetuoso e inclusivo.

Personas con discapacidad

La discapacidad es una construcción sociocultural que ha ido evolucionando. A través de la historia ha sido definida a partir de diferentes modelos de análisis hasta el actual modelo biopsicosocial, que entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre la condición de salud de un individuo y las características del contexto social y físico donde se desenvuelve.

Así, “persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el

entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Extracto Ley N° 20.422).

Si partimos de la base de que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que todo ser humano, se torna imprescindible comunicarnos de una forma adecuada. A la hora de referirnos y comunicarnos con personas con discapacidad es importante considerar los siguientes puntos:

- Evitar referirse desde el asistencialismo, la lástima o la caridad, aunque sea con buena intención.
- Si no sabes cómo dirigirte a una persona con discapacidad es importante que consultes directamente con la persona en cuestión o bien con la persona encargada de inclusión de la Fiscalía Regional o Nacional.

Cabe señalar que tanto la expresión **“persona con discapacidad”** como **“persona en situación de discapacidad”** son correctas.

Personas migrantes

Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la migración “es el movimiento de personas dentro de un mismo territorio nacional o hacia otros estados/países, sea cual sea su tamaño, su composición o sus causas; económicas, sociales, laborales y familiares”.

Las personas migrantes, son un grupo que ha tomado gran relevancia en Chile en los últimos años, lo cual presenta el desafío de avanzar hacia una mayor sensibilidad social que evite situaciones de discriminación y garantice una vida digna para quienes buscan nuevas oportunidades en el país. Y en este sentido, es importante tener presente los costos emocionales de la adaptación de las personas migrantes al enfrentarse a una nueva cultura.

Así, en la interacción con personas migrantes es importante tener en consideración los siguientes puntos:

- Respetar, aceptar y valorar las diferencias (físicas y socioculturales)
- Promover el conocimiento de la normativa nacional y de acceso y ejercicio de derechos
- Cuidar el vocabulario para no repetir estereotipos que suelen estar asociados a determinadas nacionalidades
- Fijarse en la velocidad al hablar y evitar modismos o dobles sentidos para que nos puedan comprender
- No juzgar o clasificar a las otras culturas considerando a unas mejores que a otras en determinados aspectos

Personas de la diversidad sexual o de la comunidad LGBTIQ+

La diversidad sexual se compone por todas las personas independiente de su orientación sexual o identidad de género, reconociendo así las múltiples vivencias sexo-genéricas existentes en la sociedad. Mientras que cuando hablamos de la comunidad LGBTIQ+ nos referimos a las personas cuya experiencia genérico sexual escapa a la norma heterosexual y cisgénero (correspondencia del sexo biológico con la identidad de género). Así, la sigla alude a: lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer, asexuales y el + representa a las otras identidades no incorporadas en la sigla.

Para hacer un correcto uso del lenguaje en relación a la diversidad sexual, es necesario conocer previamente algunas definiciones en torno a esta temática:

- Sexo: corresponde al conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas, aquellas diferencias biológicas visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación sobre cuya base una persona es clasificada como hombre o mujer al nacer. En este ámbito, resulta

relevante comenzar a deconstruir la idea de que solo existen dos sexos y reconocer la diversidad corporal que existe en los cuerpos intersexuales.

- Identidad de género: “Se refiere a 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 de nacimiento, e incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar o no la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la modificación sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género” (CIDH, 2017).
- Expresión de género: “se refiere a la manifestación del género de una persona y se puede evidenciar a través de su aspecto físico, la forma de actuar, su comportamiento personal e interacción social, el modo de vestir, la forma de hablar, entre otros aspectos. La expresión de género puede o no corresponder con su identidad de género autopercibida” (CIDH, 2017).
Así, una persona cisgénero es aquella cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer, mientras que una persona trans es aquella cuya identidad de género no corresponde con el sexo asignado al nacer¹.
- Orientación sexual: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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 la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona (CIDH, 2017).

¹ Se recomienda consultar en el glosario diferencias entre personas transgénero, transexuales y travesti.

La orientación sexual de una persona es independiente del sexo asignado al nacer, e independiente de su identidad de género.

En Chile, desde el 2012 está vigente la Ley N°20.609 Antidiscriminación, la cual busca detener actos discriminatorios contra personas de los diferentes grupos vulnerables que son parte de nuestra sociedad, incluyendo a las personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género. Por otro lado, también tenemos la Ley N°21.120 del año 2018, que reconoce y da protección al derecho y a la identidad de género. El objetivo de esta ley es permitir el cambio de nombre y sexo registral de una persona, cuando su partida de nacimiento no se corresponda o no sea congruente con su identidad de género, y además, reconoce el derecho a la identidad de género y la protección contra la discriminación por expresión de género.

Para cuidar y garantizar los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, se requiere hacer un buen uso del lenguaje, para lo cual es necesario conocer las distinciones básicas asociadas a la diversidad sexual, a saber: identidad de género, expresión de género y orientación sexual (si no las conoces puedes buscarlas en el glosario de este Manual).

Es justamente a propósito del reconocimiento de la diversidad sexual, y particularmente de las personas cuya identidad de género escapan del binarismo femenino/masculino, que ha surgido quizá una de las principales polémicas en relación al uso del lenguaje inclusivo: el uso de la e, del cual hablaremos más adelante.

Pueblos originarios

En Chile existe la Ley Indígena (Ley N°19.253) desde 1993, la que reconoce la existencia de nueve pueblos indígenas: Aymaras, quechuas, Atacameños, Collas,

Diaguitas, Mapuche, Kawésqar o Alacalufe, Yámana o Yagan, y Rapa Nui. En el año 2020 se reconoce además al pueblo Chango.

Esta Ley, en su Artículo 1º, señala respecto de la existencia de los nueve pueblos: “El Estado valora su existencia por ser parte esencial de las raíces de la Nación chilena, así como su integridad y desarrollo, de acuerdo a sus costumbres y valores”. Y agrega; “Es deber de la sociedad en general y del Estado en particular, a través de sus instituciones respetar, proteger y promover el desarrollo de los indígenas, sus culturas, familias y comunidades, adoptando las medidas adecuadas para tales fines y proteger las tierras indígenas, velar por su adecuada explotación, por su equilibrio ecológico y propender a su ampliación”.

Además, de este reconocimiento y protección, los Pueblos Indígenas se encuentran amparados por el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado de Chile el año 2008 y vigente desde el 15 de septiembre de 2009, el cual tiene como elemento central la Consulta y la Participación, entre otros derechos.

Para hablar de los pueblos indígenas u originarios, es necesario entender que su cultura, lo mismo que la de cualquier grupo humano, no es estática, sino que es esencialmente dinámica y sujeta a procesos de cambio y adecuamiento a las circunstancias, dependiendo de la voluntad colectiva del pueblo por preservar y proyectar sus culturas.

Algunas recomendaciones son las siguientes:

- Anteponer el sustantivo pueblo al nombre propio de cada pueblo, que será escrito con mayúscula, por ejemplo: pueblo Aymara, pueblo Mapuche, etc.
- Llamar al territorio del pueblo Rapa Nui como Rapa Nui (también con mayúscula) y no como “Isla de Pascua”.

- Cuando el texto se refiera a la cultura o cualquier acepción relacionada, rapa nui se escribirá con minúscula.
- No utilizar términos que pongan en duda la existencia o preservación de un pueblo originario, por ejemplo, no hablar del “último” o la “última” integrante de un determinado pueblo.
- No utilizar conceptos como «peligro de extinción» y/o que hagan referencia a la desaparición de una cultura o forma de vida (recordemos que las culturas se transforman o adaptan).
- No reproducir estereotipos respecto a los pueblos originarios.

Personas Mayores

La discriminación por edad o edadismo, es la discriminación contra personas o grupos por motivo de edad.

El gerontólogo Robert Butler definió al “edadismo” como una combinación de tres elementos conectados. Entre ellos se encuentran las actitudes perjudiciales hacia las personas mayores, la vejez y el proceso de envejecimiento; prácticas discriminatorias contra las personas mayores; y prácticas institucionales y políticas que perpetúan los estereotipos sobre las personas mayores.

Un trato y lenguaje respetuoso hacia las personas mayores, implica erradicar ideas irracionales y prejuiciosas, que están extendidas en la mayoría de la población, que hace ver a las personas mayores como enfermas, deprimidas, rígidas, asexuadas, entre otros rótulos descalificadores.

Cabe señalar que la mayoría de los problemas del envejecimiento tienen su origen en este trato basado en prejuicios, pues, tanto la postura de indiferencia y discriminación, como aquella que considera que la vejez carece de valor, tiene consecuencias negativas en los procesos de identificación con la mirada de los "otros" en los individuos que envejecen, que pueden hacer suyas imágenes con

esas características y sentirse y/o funcionar como ciudadanos/as relegados/as de segunda categoría.

Por lo anterior, urge avanzar hacia un trato digno y respetuoso hacia las personas mayores, reconociendo, y nombrando, sus problemas específicos, se trate de problemas físicos y mentales, o de necesidades económicas y sociales.

4. ASPECTOS PRÁCTICOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

A continuación, revisaremos algunos ejemplos con expresiones y frases comunicativas enmarcadas, en su mayoría, en el discurso jurídico. Estos aspectos prácticos buscan ajustarse al contexto de uso dentro del Ministerio Público y del Sistema de Justicia en Chile. Como estrategia, buscamos propiciar a quienes utilicen este Manual, una apropiación de los conceptos y argumentos teóricos que sustentan la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, así como ejemplos cercanos al quehacer dentro de la Fiscalía.

a. Muchas reglas gramaticales, poco feminismo

La RAE ha defendido la absoluta necesidad de mantener la concordancia gramatical, como una de las relaciones fundamentales para la mantención del sentido interno en una oración. Por concordancia gramatical se define “la igualdad de género y número entre adjetivo o artículo y sustantivo, y la igualdad de número y persona entre el verbo y el sujeto” (RAE, 1985). En esta regla se establece el masculino como genérico para hacer referencia a los dos sexos.

Amplios sectores de la opinión pública, así como expertos y expertas, han determinado que con este recurso las mujeres quedan invisibilizadas, a pesar de que la RAE se ha esforzado por recalcar lo contrario (RAE, 2020). Resulta desafortunado que en la promoción de estas reglas se desconozca que el patriarcado ha dominado nuestra percepción del entorno y del imaginario, y que la lengua, como producto social, no se ha construido de forma ajena a la sociedad. Todo lo cual denota ausencia de sensibilidad hacia las desigualdades de género.

Otro principio lingüístico que ha sido enarbolado como argumento detractor del LINS, es el requisito de la economía lingüística, que por ejemplo impide la duplicación de sustantivos cuando son utilizados de modo genérico. Sin embargo, tal como se pregunta la autora mexicana Claudia Guichard, pensamos ¿no sería

más válido un femenino genérico que nombre aquellos colectivos integrados mayoritariamente por mujeres? (2019).

En otros apartados del Manual, se hace mención al androcentrismo en el lenguaje como un fenómeno que ha marcado la existencia de todas las personas, pues es una expresión más de cómo las sociedades se han construido bajo ordenamientos masculistas que acrecientan el malestar y la profunda sensación de injusticia en las mujeres y personas pertenecientes a la diversidad sexual, toda vez que no se les reconoce su lugar en la sociedad, pues se les invisibiliza y excluye.

b. Las palabras y su marca de género

Afortunadamente la lengua castellana, en la complejidad de su sistema lingüístico, posee abundantes elementos que permiten torcerle la mano al androcentrismo en el lenguaje, sin perder el carácter formal propio de la norma culta. A continuación, revisaremos diversos tipos de sustantivos que, al utilizarse según las recomendaciones señaladas, propician formas comunicacionales más inclusivas, sin caer en omisiones ni invisibilizaciones.

Desde el punto de vista de la gramática, el género gramatical nada tiene que ver con el sexo de las personas. Sin embargo, cuando revisamos las terminaciones de las palabras que designan a las personas, el género coincide en su mayoría con el sexo.

- Sustantivos comunes

Los sustantivos en español pueden ser masculinos o femeninos, y éstos adoptan formas específicas para indicar cada uno de los géneros gramaticales que hacen referencia a las personas, mujeres y hombres.

Dichas formas son las siguientes:

Uso de terminaciones diferentes para cada uno de los sexos. Ejemplos:

- Abogado/ Abogada
- Líder/Lideresa

→ si empleamos ambas terminaciones

→ si nombramos de acuerdo con el sexo de las personas, respetando su autoidentificación

NO EXCLUIAMOS NI INVISIBILIZAMOS, INCLUIMOS

- o Sustantivos heterónimos

Estos sustantivos distinguen género y sexo con palabras diferenciadas entre sí.

Ejemplos:

- Hombre/Mujer
- Yegua/ Caballo

→si utilizamos ambas terminaciones, según corresponda

NO EXCLUIAMOS, INCLUIMOS

- o Sustantivos comunes en cuanto al género

Los sustantivos comunes en cuanto al género son aquellas palabras que tienen una sola forma para designar a uno y otro sexo, son palabras sin marca de género.

Ejemplos:

- El/la clarinetista
- Un buen/una buena profesional

→ si omitimos los adjetivos y artículos referenciales

→ si nombramos de acuerdo con el sexo o la identidad de género de las personas (respetando su autoidentificación)

NO EXCLUIAMOS NI INVISIBILIZAMOS, INCLUIMOS

- Sustantivos epicenos

Los sustantivos epicenos son palabras a las que corresponde un sólo género gramatical para referir indistintamente a uno u otro sexo. En caso de ser necesario, se incorpora la aclaración del sexo biológico, adjuntando expresiones como: varón /mujer, macho/hembra. Ejemplos:

- Epicenos masculinos: profesorado, alumnado, pueblo, prójimo, ídolo.
- Epicenos femeninos: persona, víctima, gente, población, infancia, autoridad.

→ si usamos estas palabras, aludiendo a la generalidad o a la persona sin distinción de su sexo

NO DISCRIMINAMOS, INCLUIMOS

c. Recursos para evitar el masculino genérico

Nuestros imaginarios están plagados de referentes masculinos. Sin reflexionar podemos dar ejemplos de personajes históricos, rostros públicos, de anécdotas que han quedado registradas en nuestra memoria como heroicas porque han sido protagonizadas por hombres. Esas imágenes mentales se refuerzan con la habitualidad del masculino genérico en el lenguaje, toda vez que hemos recibido entrenamiento sobre las normas gramaticales que a pesar de ser insatisfactoria, siguen constituyendo la regla por defecto.

Estamos convocados/as a revertir la óptica androcéntrica y la repetición de estereotipos de género, la invisibilización y exclusión de quienes ostenten una identidad diferente a la cisgénero. Así como a tomar postura en el uso de ciertas estrategias comunicativas para evitar el masculino genérico.

- Sustantivos genéricos y colectivos: por ejemplo, “magistratura” o “la judicatura”.

- Sustantivos abstractos como: secretaría, departamento de gestión de personas, unidad jurídica.
- Pronombres sin marca de género: por ejemplo, “quien”, “quienes”.
- Construcciones metonímicas: por ejemplo, “La Dirección Ejecutiva” (en vez de “El Director Ejecutivo”).
- 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”).

d. Acerca de los desdoblamientos

En general, para facilitar la comprensión, evitar el cansancio de quien lee o escucha y contribuir a la economía del lenguaje, se recomienda utilizar los desdoblamientos solo cuando no existan otros recursos o estos hayan sido muy utilizados.

No obstante, con respecto a los desdoblamientos o duplicaciones, se ha mencionado que su uso moderado -sobre todo en la lengua cultivada, es decir en la actuación sobre lenguaje público y administrativo- servirá legítimamente hoy como símbolo de que se comparte esa lucha por la igualdad. (Grijelmo, 2019, 277). Se destaca el efecto de comunicación a fin de llamar la atención sobre las desigualdades entre varones y mujeres en las sociedades actuales.

De acuerdo a lo anterior, el uso de desdoblamientos se justifica en ciertos casos, más allá de lo estrictamente lingüístico. En particular, nos referimos a la especial

relevancia que tiene nombrar a las mujeres en espacios masculinizados, como son algunas instituciones públicas y algunas profesiones, oficios, cargos o estamentos. Por ejemplo, recomendamos mencionar explícitamente los cargos en femenino y masculino, de todas las autoridades en eventos oficiales o presentaciones en público.

¿e, x, @, (), /?

Seguramente has visto en el lenguaje escrito casos en que se modifican las vocales al término de las palabras, sustituyendo la “a” o la “o” por otros signos lingüísticos como la “e”, la “x” e incluso la “@”.

Hay discrepancia en el uso de estas sustituciones tipográficas, pues a personas con discapacidad visual o trastornos del lenguaje, les resulta difícil comprender a cabalidad el sentido de las expresiones, entre otras razones.

Se sugiere:

- Priorizar el uso de las estrategias señaladas anteriormente (sustantivos genéricos o colectivos, pronombres sin marca de género, etc.)
- Hacer uso del desdoblamiento con moderación
- Si no se quiere recargar mucho el texto, usar barras diagonales (slash) o paréntesis

No se aconseja:

El uso de la “x” y la “@”, salvo en mensajes de tipo informal como los usados en redes sociales.

5. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA EN EL QUEHACER DEL MINISTERIO PÚBLICO

La incorporación el LINS, resulta relevante en todas las funciones del Ministerio Público, tanto en las relativas a la investigación y persecución penal como en la orientación, apoyo y protección a víctimas de víctimas y testigos, así como también en lo que refiere a su gestión interna.

A continuación, se presentan recomendaciones asociadas al trato entre funcionariado del Ministerio Público, víctimas, personas imputadas, y otros actores del Sistema de Justicia. Para cada caso se presentan ejemplos que ilustran el uso del LINS.

a. Evitar el masculino genérico al referirse a la víctima, a la(s) persona(s) imputada(s) y a testigos.

Es importante que quienes se desempeñan en el Ministerio Público eviten el uso del masculino genérico para referirse a las distintas personas que son parte de una causa, ya sea víctimas, testigos y/o personas imputadas.

Este resguardo debe estar presente en todas las acciones que se realicen durante el procedimiento, ya sea durante la investigación o la persecución penal, y debe considerar tanto el lenguaje oral como el escrito.

También es necesario respetar el género con el que la persona se identifique, aun cuando el nombre y sexo indicados en sus documentos de identificación señalen otra identidad.

Ejemplos:

FORMAS INCORRECTAS	FORMAS CORRECTAS
Los imputados María Muñoz Soto, Carmen Yañez Barra y Juan Pérez Rodríguez.	Las imputadas María Muñoz Soto, Carmen Yañez Barra y el imputado Juan Pérez Rodríguez.
El testigo Javiera Robles señaló que estuvo en el lugar de los hechos.	La testigo Javiera Robles señaló que estuvo en el lugar de los hechos.
<p>El caso de la palabra víctima corresponde a un sustantivo epiceno, por lo tanto, corresponde mantener el artículo (como por ejemplo cuando nos referimos a “la persona”).</p> <p>Ejemplos:</p> <p>La víctima, Pedro Fuenzalida, declaró ayer.</p> <p>La víctima, Mariana Astorga, declaró ayer.</p>	

b. Evitar el masculino genérico para referirse a las personas que se desempeñan en el Ministerio Público.

Es necesario reconocer la presencia de hombres y mujeres en los cargos que existen al interior del Ministerio Público, considerando que actualmente prima el uso del masculino genérico para individualizarlas.

En este sentido, se recomienda que cuando se esté haciendo referencia a las funciones que ejerce un cargo, se utilicen formas genéricas (Dirección ejecutiva, personal auxiliar, etc.), lo cual aplica por ejemplo para resoluciones que crean comités, comisiones, comunicados de diverso tipo, etc. En cambio, si se está haciendo referencia a la persona concreta que ejerce un cargo, se recomienda que se utilice el género gramatical que corresponda (El Fiscal Nacional, la Directora Ejecutiva, etc.)

A continuación, se presentan recomendaciones para referirse a los diversos cargos en los dos casos antes mencionados (formas genéricas y persona concreta que ejerce el cargo):

CARGO (como está actualmente)	CÓMO REFERIRSE DE FORMA GENÉRICA	CÓMO REFERIRSE ESPECÍFICAMENTE A LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO
Abogado Asistente	—	Abogado asistente Abogada asistente
Administrador de Fiscalía	La administración de la Fiscalía	Administrador de Fiscalía Administradora de Fiscalía
Administrativo	La persona administrativa Personal administrativo	El administrativo La administrativa
Asesor	La persona asesora Quien asesora	El asesor La asesora
Auxiliar	La persona auxiliar Personal auxiliar	El auxiliar La auxiliar
Chofer	La persona a cargo de la conducción Quien conduce el vehículo	El chofer La chofer
Director Ejecutivo Nacional/Regional	La Dirección Ejecutiva Nacional/Regional	El Director Ejecutivo La Directora Ejecutiva
Director de Unidad Especializada/Unidad de Apoyo	Dirección de la Unidad...	El Director de la Unidad La Directora de la Unidad
Facilitador intercultural	Mediación intercultural	El facilitador intercultural La facilitadora intercultural
Fiscal	La Fiscalía (por ej. En una audiencia)	El Fiscal La Fiscal o la Fiscala
Gerente	La gerencia	El Gerente La Gerente

CARGO (como está actualmente)	CÓMO REFERIRSE DE FORMA GENÉRICA	CÓMO REFERIRSE ESPECÍFICAMENTE A LA PERSONA QUE EJERCE EL CARGO
Jefe de ...	La jefatura (de la Unidad, de Gabinete, etc.)	El Jefe de... La Jefa de...
Profesional...	Personal profesional Estamento profesional La persona profesional de...	El profesional La profesional
Recepcionista	La recepción Persona encargada de la recepción	El recepcionista La recepcionista
Secretaria	Secretaría La persona encargada de la secretaría	El secretario La secretaria
Técnico	Personal técnico Estamento técnico La persona técnica de ...	La técnico El técnico

Ejemplos:

FORMAS INCORRECTAS	FORMAS CORRECTAS
Todos los funcionarios del Ministerio Público inician su jornada laboral a las 8:00 horas.	Las personas que se desempeñan en el Ministerio Público inician su jornada laboral a las 8:00 horas. El funcionariado del Ministerio Público inicia su jornada laboral a las 8:00 horas.
La investigación está a cargo del Fiscal Adjunto María Muñoz Soto.	a. La investigación está a cargo de la Fiscal Adjunta María Muñoz Soto. b. La investigación está a cargo de la Fiscala Adjunta María Muñoz Soto.

El Jefe de la Unidad Jurídica dictará una charla sobre la implementación de la Ley de Identidad de Género.

La Jefatura de la Unidad Jurídica dictará una charla sobre la implementación de la Ley de Identidad de Género.

EJEMPLO DE CORREO ELECTRÓNICO

Estimadas y estimados profesionales de URAVIT,

Junto con saludar cordialmente, el presente correo tiene por objetivo **citarles** a la reunión de evaluación anual que será realizada el próximo jueves 07 de diciembre a las 16:00 horas, mediante Plataforma Teams en link adjunto en esta citación. **Quienes** no puedan asistir, solicitar que su Jefatura informe a su Dirección Ejecutiva. Asimismo, **aquellas personas** que necesitan ingresar un poco más tarde del horario de citación, informar a este mismo correo.

Esperamos contar con su participación,

Saludos cordiales

RECOMENDACIÓN

Se recomienda que en los correos electrónicos o comunicados que sean dirigidos de manera general a quienes se desempeñan en la Fiscalía, no se haga distinción por estamento. En estos casos, es preferible usar formas genéricas, tales como:

- Personal de Fiscalía
- Estimada Fiscalía
- Integrantes de la Fiscalía

En los casos en que la comunicación requiera la distinción entre estamentos (por ejemplo, si se está informando acciones específicas para cada uno) sí es recomendable mencionar por separado a los estamentos involucrados.

c. Incorporar lenguaje inclusivo y no sexista en los instructivos generales u oficios.

Dentro de las atribuciones que conforme a la ley corresponde al Fiscal Nacional, contenidas en el artículo 17 de la Ley Orgánica Constitucional N°19.640 del Ministerio Público, se encuentra la de dictar instrucciones generales que estime necesarias para el adecuado cumplimiento de las tareas de dirección de la investigación de los hechos constitutivos de delitos, el ejercicio de la acción penal, y la protección de víctimas y testigos.

Los instructivos son precisamente aquellas instrucciones de carácter general que quien desempeñe el cargo de Fiscal/la Nacional, como jefe superior de la Fiscalía de Chile y responsable de su funcionamiento, en uso de sus facultades y atribuciones legales, dicta para el cumplimiento de las finalidades ya expresadas.

Los oficios son también comunicaciones generales que el Ministerio Público dirige a toda la comunidad. Es por ello que en dichas instancias es muy relevante que su mensaje sea dirigido de manera inclusiva y no sexista. Así, se debe tener un especial cuidado en la redacción de estos instrumentos oficiales.

Ejemplos:

FORMAS INCORRECTAS	FORMAS CORRECTAS
Se consigna lo siguiente para <u>todos los ciudadanos</u> que acudan a hacer una denuncia al Ministerio Público.	Se consigna lo siguiente para <u>toda la ciudadanía</u> que acuda a hacer una denuncia al Ministerio Público. Se consigna lo siguiente para quienes acudan a hacer una denuncia al Ministerio Público.

EJEMPLO DE OFICIO

Resolución FN/MP N° 123/2022

Santiago, 28 de diciembre de 2022.

Materia: Designa funciones para las personas que se desempeñan como Fiscales Adjuntos.

CONSIDERANDO

1° La persona que se desempeña como Fiscal Adjunta debe informar a quien tenga el cargo de Fiscal Regional, todo evento que entorpezca su labor en la tramitación de causas que le sean designadas.

2° El ejercicio de sus funciones implica mantener un correcto trato con todas aquellas personas que desarrollan labores administrativas dentro del Ministerio Público.

3° Lo mismo se debe replicar respecto al trato con quien sea víctima o testigo. Si una persona que es víctima o testigo se encuentra en una situación de discapacidad, es necesario proporcionarle todas las condiciones para que se pueda comunicar y comparecer en las audiencias si así es necesario.

4° Por último, dentro de sus funciones relativas a causas donde existan víctimas que sean niños, niñas o adolescentes, se deberá emplear un lenguaje claro y comprensible para su edad, de manera de entregar información relevante del caso de la manera más clara posible.

d. Dirigirse evitando el masculino genérico a las personas que desempeñan el rol de jueces o juezas.

Tradicionalmente, se ha utilizado el lenguaje masculino para referirse a las personas que realizan funciones de juzgamiento. Es decir, se dirigen hacia una jueza como “magistrado” o “juez”.

Sin embargo, lo correcto es que si es una jueza la que está dirigiendo una audiencia, los vocativos sean “jueza” y “magistrada”.

Ejemplos:

FORMAS INCORRECTAS	FORMAS CORRECTAS
(Ante jueza) “Magistrado, solicito dar lugar a mi petición”.	(Ante jueza) “Magistrada, solicito dar lugar a mi petición”.
(Ante TJOP compuesto de 3 juezas) “Deduzco reposición en contra de la resolución dictada por los magistrados presentes”	(Ante TJOP compuesto de 3 juezas) “Deduzco reposición en contra de la resolución dictada por las magistradas presentes”
(Ante jueza) “Tal como ha señalado el juez doña Ana María”.	(Ante jueza) “Tal como ha señalado la jueza doña Ana María”.

e. Incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista en los actos de formalización, acusación y requerimientos.

Los actos jurídicos del Ministerio Público son estrictamente regulados en cuanto a sus requisitos y a su contenido. Sin embargo, ninguna de estas reglas formales puede ser un obstáculo para otorgar un trato adecuado a las y los intervinientes en

el proceso penal. En este punto es relevante armonizar siempre las normativas nacionales con los estándares internacionales ya revisados en la sección anterior.

Así, en la formalización, en los requerimientos y en la acusación es importante evitar incurrir en el masculino genérico al que ya hemos hecho referencia, siendo recomendable utilizar el femenino en todas las referencias en las que resulte pertinente.

Estos actos generalmente sientan las aspectos procesales y sustantivos en un proceso penal, y luego son recogidos en las sentencias judiciales, por lo que su contenido debe tener un estricto respecto al principio de igualdad y no discriminación.

Ejemplos:

FORMAS INCORRECTAS	FORMAS CORRECTAS
Se formaliza por delito de robo en lugar habitado al imputado María Zúñiga Ortiz.	Se formaliza por delito de robo en lugar habitado a la imputada María Zúñiga Ortiz.
Se requiere al imputado Sr. Gómez por delito de tráfico de estupefacientes.	Se requiere al imputado Sr. Mario Gómez Padilla por delito de tráfico de estupefacientes.

f. Evitar la reproducción de estereotipos de género

En los estereotipos de género encontramos las representaciones sociales tradicionales que se han construido acerca de una determinada persona o colectivo de la sociedad. Si bien el ejercicio de estereotipar es en cierto grado inevitable, su uso debe restringirse cuando invisibiliza las cualidades reales de las personas sobre las que se construye el estereotipo, privándolas de ciertos reconocimientos o derechos.

Además, en nuestra sociedad existen una serie de estereotipos que recaen especialmente contra aquellas mujeres que no cumplen a cabalidad con los mandatos que emanan de los roles de género tradicionales, como por ejemplo, no ser una madre abnegada, no ser recatada y tener múltiples parejas sexuales, etc. Esto cobra especial relevancia respecto a las mujeres que cometen delitos, pues éstas a menudo son doblemente sancionadas por la sociedad: por ser delincuentes y por no cumplir con los mandatos de género.

Asimismo, los estereotipos de género pueden operar como barreras para el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de violencia de género, pues suelen ser utilizados, de manera consciente o inconsciente, para justificar las agresiones o hacer parecer a la víctima menos merecedora de credibilidad o de protección (envilecimiento de la víctima mediante estereotipos de género, tales como “mala madre”, “promiscua”, etc.).

De este modo, evitar incurrir en estereotipos de género en el lenguaje utilizado por el Ministerio Público es del todo relevante con el fin de asegurar el trato justo, digno y respetuoso tanto de las personas víctimas como imputadas, en especial cuando se trata de mujeres.

Ejemplos:

LO QUE NO DEBEMOS HACER	LO QUE SÍ DEBEMOS HACER
<p>Uso estereotipado, y sin fundamento, de adjetivos calificativos según sexo (para evitar la reproducción de roles tradicionales de género).</p>	<p>Evitar referirse a las mujeres con adjetivos tales como: dulce, tierna, débil, emocional, romántica, maternal, etc.</p> <p>Y a los hombres como: protector, racional, fuerte, severo, violento.</p> <p><i>Podrían utilizarse adjetivos calificativos sólo en los casos en que estos estén fundamentados en alguna pericia.</i></p>

Uso peyorativo de palabras relacionadas con la libertad sexual	Evitar el uso de palabras peyorativas en relación a la vida sexual de las personas, tales como “libertina”, “suelta”, “promiscua”, “carretera”. Esto cobra especial relevancia cuando se trata de mujeres y niñas víctimas de violencia de género.
--	---

g. Evitar el sexismo y la discriminación en el lenguaje cotidiano

El sexismo y la discriminación también se expresa en el lenguaje que utilizamos cotidianamente en nuestras relaciones sociales, ya sea con compañeros y compañeras de trabajo, familiares, etc. Incluso muchas veces el sexismo está más presente en estas instancias, dado que se trata de contextos de mayor confianza y relajado. En el contexto laboral esto suele ocurrir mientras estamos almorzando, tomando un café, o en los minutos previos a una reunión.

El Diagnóstico de Género realizado el año 2018 reveló que al menos el 30,4% de las personas encuestadas se había sentido incómoda frente a comentarios de contenido sexual (“bromas” o “chistes”) y un 42% declaró haber presenciado o realizado chistes de carácter homofóbico, todo esto dentro del espacio de trabajo.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de comentarios sexistas u homofóbicos que pueden darse en contextos cotidianos:

EJEMPLOS DE COMENTARIOS SEXISTAS U HOMOFÓBICOS
<ul style="list-style-type: none"> - “La Daniela llegó más gordita de las vacaciones” - “Yo creo que el Darío es rarito, porque nunca ha presentado una polola” - “Me costó un montón estacionarme en la mañana porque había un auto super mal estacionado, seguro que es de una mina”

- “No tengo ningún problema con que el Juan sea gay, pero no me gustaría quedarme solo con él en la oficina, porque se me puede tirar al dulce”
- “Está bien rica la practicante nueva”
- “¿Viste como bailaba la Claudia en la fiesta de fin de año?, parecía ...”

Esos son sólo algunos de los muchos ejemplos de comentarios sexistas, homofóbicos, o discriminatorios que pueden darse en conversaciones cotidianas dentro de la institución.

Dado que el lenguaje respetuoso y el trato no discriminatorio también debe primar entre quienes trabajan en el Ministerio Público, es que resulta necesario realizar esfuerzos individuales y colectivos para erradicar este tipo de comentarios. Para ello, se presentan algunas recomendaciones:

- Evitar comentarios o bromas de contenido sexual
- Evitar comentarios o bromas referidos al cuerpo de otras personas
- Evitar comentarios o bromas referidos a la vida sexual, la identidad de género o la orientación sexual de otras personas
- Evitar comentarios o bromas que menosprecien a uno de los sexos
- Evitar comentarios o bromas que reproduzcan estereotipos de género

6. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA INCLUSIÓN DE GRUPOS HISTÓRICAMENTE EXCLUIDOS

A continuación, revisaremos algunas recomendaciones y ejemplos prácticos para referirnos a los grupos históricamente excluidos de forma respetuosa e inclusiva.

a. Respeto a las personas con discapacidad

Para poder hacer un uso correcto del lenguaje en relación a la discapacidad, es importante conocer los distintos tipos de discapacidad existentes.

- Discapacidad psíquica: corresponde a la alteración del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de la persona que refleja una disfunción de los procesos psicológicos.
- Discapacidad física: corresponde a una disminución parcial o total de la estructura o funciones corporales, generando dificultad para la realización de tareas motoras.
- Cognitiva: corresponde a limitaciones en las habilidades intelectuales de razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto y aprendizaje del conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas.
- Sensorial-visual: disminución total o parcial del potencial visual, generando dificultad en la agudeza, profundidad y/o percepción de objetos y entorno.
- Sensorial-auditiva: corresponde a la pérdida total o parcial de la percepción de los sonidos. Esta puede ser profunda, en estos casos las personas se pueden comunicar a través de la lengua de señas y metodología lecto-labial.
- Visceral: corresponde a deficiencias en la función de órganos internos, que provocan severas limitaciones en las personas para el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana.

Una vez conocidos los tipos de discapacidad, se presentan algunos usos correctos para referirnos a las personas con discapacidad.

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE
Discapacitada, Discapacitado	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo o etiqueta		
Persona con capacidades diferentes	Es un eufemismo ² . En realidad, todas las personas tenemos capacidades diferentes.	Persona con discapacidad Persona en situación de discapacidad	Se hace énfasis en la calidad de ser persona antes que una condición en particular (la discapacidad)
Personas especiales	Es un eufemismo. En realidad, todas las personas podemos ser especiales para alguien más		
Retrasada o retrasado mental	La palabra retraso califica el funcionamiento mental o intelectual de una persona de manera negativa frente a un parámetro de normalidad. Es una connotación negativa de la discapacidad.	Persona con discapacidad intelectual	Hace alusión a una condición del intelecto sin calificarla de negativa o positiva y antepone a la persona a dicha condición

² Un eufemismo es una palabra o expresión más “suave” con que se sustituye otra palabra que es considerada tabú, de mal gusto, grosera o demasiado franca. Referirse eufemísticamente a la discapacidad, el color de piel, etc., connota inmediatamente a una valoración negativa a aquello que cuesta nombrar.

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE
Autista	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo	Persona con autismo	Antepone la persona a la condición de autismo.
Mongol, Mongólico/a, retrasado/a, retrasado/a mental	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo.	Persona con síndrome de Down o persona con discapacidad intelectual	Se hace referencia a la persona antes que a la condición (de síndrome de Down).
Lisiado/a, minusválido/a, invalido/a, parálítico, cojo/a, manco/a	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo.	Persona con discapacidad de origen físico Persona con discapacidad física	Se hace referencia a la persona antes que a la condición donde existen condiciones de funcionamiento físico diverso.
Demente, loco/a, trastornado/a	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo. Particularmente estos conceptos han tenido una carga sumamente negativa por estigmatizante	Persona con discapacidad psíquica, persona con discapacidad psicosocial, persona usuaria de servicios de salud mental	Se hace referencia a la persona antes que a las condiciones de funcionamiento psicosocial diverso.
Invidente, no vidente, cieguito/a	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo	Persona ciega, persona con baja visión, persona con discapacidad visual	Se hace referencia a la persona antes que a la condición donde existen condiciones de funcionamiento visual diverso
Sordo/a, sordo/a mudo/a, sordito/a	Se utiliza un adjetivo para referirse a la	Persona sorda, persona con	Se hace referencia a la persona antes que

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE
	persona, reduciéndola a dicho calificativo	discapacidad auditiva	a la condición donde existe condiciones de funcionamiento auditivo diverso
Defecto de nacimiento	La palabra defecto expresa una condición negativa de la persona	Situación de discapacidad congénita o Discapacidad congénita	Hace alusión a la discapacidad sin connotaciones negativas.
Persona normal	Este concepto denota la normalidad como el parámetro de lo adecuado, calificando de “anormal” lo que sale de dicho parámetro	Persona sin discapacidad	Hace alusión a las personas que no tienen una discapacidad.
Lenguaje de señas	Se refiere a la abstracción de la capacidad humana de interactuar por medio de signos lingüísticos	Lengua de señas	Refiere al sistema lingüístico específico para hacer efectiva la comunicación.

Ejemplos:

Decir: El imputado es inimputable debido a que tiene una discapacidad intelectual.

En vez de: El imputado es inimputable debido a que es retrasado mental.

Decir: Para las personas con discapacidad que acudan a las dependencias del Ministerio Público se implementarán medidas de accesibilidad.

En vez de: Para los discapacitados que acudan a las dependencias del Ministerio Público se implementarán medidas de accesibilidad.

b. Respeto de las personas migrantes

Las personas migrantes suelen ser objeto de estereotipos o discriminación a través del lenguaje oral y escrito, así como también en el uso de imágenes.

Además, en nuestra sociedad existen múltiples estereotipos asociados a las nacionalidades y algunos de estos estereotipos contribuyen a la perpetuación y masificación del racismo y la xenofobia. Es por esto que se recomienda evitar indicar la nacionalidad de las personas involucradas en los delitos, sobre todo en lo que refiere a la comunicación externa del Ministerio Público.

Algunas recomendaciones para referirnos a las personas migrantes de forma no discriminatoria y respetuosa son las siguientes:

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE
Illegales, indocumentados/as	Ninguna persona es ilegal, puede haber conductas ilegales, pero no personas. Las personas tienen documentos en su país de origen (salvo las personas apátridas)	Persona migrante, persona en situación de migración, población extranjera, persona en situación migratoria irregular	Se hace referencia a la persona antes que a su condición migratoria.

Negros/as, negritos/as, morenitos/as	Se utiliza un adjetivo para referirse a la persona, reduciéndola a dicho calificativo. Además, en ocasiones se utiliza el diminutivo infantilizando o minimizando.	Persona negra.	Se hace referencia a la persona antes que a su color de piel y se hace referencia a su color de piel sin condescendencia.
Persona de color	Es un eufemismo todos los tipos de piel tienen un color, no solo la piel de las personas afrodescendientes.	Persona afrodescendiente	Se hace referencia en primer lugar a la persona y es la forma en que el pueblo afro-tribal de Chile, en tanto colectivo humano, ha decidido autorreconocerse.
<p>Ejemplo:</p> <p><u>Decir:</u> El imputado es un hombre joven cercano a la víctima. El imputado es un hombre joven extranjero cercano a la víctima. (si es necesario el dato que es extranjero)</p> <p><u>En vez de:</u> El imputado es un migrante ilegal de nacionalidad boliviana, que era cercano a la víctima.</p>			

c. Respecto de las personas de la diversidad sexual o de la comunidad LGBTIQA+

Habiendo revisado estos conceptos en relación con la diversidad sexual, se presentan algunas recomendaciones prácticas.

Forma incorrecta	Es incorrecto porque	Forma correcta	Es correcto porque
Opción sexual, elección sexual,	Porque es reduccionista asociar		Hace referencia a la capacidad de las

Forma incorrecta	Es incorrecto porque	Forma correcta	Es correcto porque
preferencia sexual, inclinación sexual	la capacidad de sentir atracción y el deseo de las personas solo a una cuestión de elección personal.	Orientación sexual	personas de sentir atracción por personas de géneros diversos, sin reducirla a una cuestión de pura elección ni tampoco a una cuestión esencialista.
Condición sexual	Porque es un concepto patologizante, que perpetua la idea de que algo puede y debe ser sanado.		
Movimiento homosexual, colectivo homosexual	Refiere sólo a las organizaciones asociadas con la orientación sexual homosexual	Población LGBTIQ+ Organización LGBTIQ+ Comunidad LGBTIQ+	Es más inclusivo, reconoce a todos los grupos relacionados con la diversidad genérico-sexual
Poco hombre (para referirse a hombres gay)	Porque la orientación sexual no es lo mismo que el sexo biológico.	Homosexual Gay	Hace referencia a la orientación sexual de la persona
Ejemplo:			
<u>Decir:</u> La víctima, una mujer lesbiana, fue agredida por motivo de su orientación sexual.			
<u>En vez de:</u> La víctima fue agredida porque no era completamente mujer.			

Además, debemos evitar:

- Uso peyorativo de palabras relacionadas con la orientación sexual, por ejemplo, maricón, tortillera, etc.
- Uso peyorativo de palabras relacionadas con la identidad o la expresión de género, por ejemplo, marimacha, afeminado, amanerado, etc.

Es importante NO asumir la heterosexualidad de las personas, por ejemplo, preguntar a la mujer por su marido, o a un hombre por su “señora”. En estos casos, siempre es mejor preguntar por su pareja (que es una palabra sin marca de género). Por ejemplo:

¿Cuál es el nombre de su pareja?

¿En qué trabaja su pareja?

Respetar el nombre social de todas las personas con las que interactúan.

Consultar el nombre con que las personas se autoidentifican en caso de existir diferencias entre el sexo registrado en sus documentos de identidad y la vivencia interna y personal de género.

- Si nos encontramos con el caso de que una persona muestra una expresión de género distinta a la de su sexo y/o nombre registral, o que su voz parece del sexo opuesto al registrado (para el caso de *call center*), podemos preguntar respetuosamente cuál es su nombre (aunque estemos leyendo su nombre registral en algún documento) y así podremos saber si tiene un nombre social diferente.
- Si tengo dudas respecto al nombre o respecto a cómo nombrar a alguien SIEMPRE ES MEJOR PREGUNTAR ANTES QUE ASUMIR.
- En el caso de personas trans, no se le debe llamar a viva voz con su nombre legal si la persona no lo ha consentido.
- Tanto para víctimas e imputados/as trans, se debe procurar que en las distintas actuaciones ante tribunales sea identificada de acuerdo a su nombre social.
- Esto también incluye a las personas funcionarias del Ministerio Público, al personal de Policía de Investigaciones, de Carabineros de Chile, a las y los profesionales que realizan los peritajes u otras diligencias investigativas, y en general, a todas las personas con que se relacionan en el ejercicio de sus funciones

Para más información acerca del trato a personas trans, consultar el Oficio FN N°526/2021, sobre implementación de la Ley de Identidad de Género (Ley N°21.120).

¿Y por qué esto del nombre es tan importante?

Un estudio publicado en el Journal of Adolescent Health, reveló que aquellas personas que podían usar sus nombres elegidos y eran llamados de esa manera por otras personas, experimentaban un 71% menos de síntomas de depresión grave; un 34% menos de pensamientos suicidas y un 65% menos de probabilidad de intentar el suicidio, según explicó el autor de la investigación, Stephen T. Russell, líder del departamento de Desarrollo Humano y Ciencias Familiares de la Universidad de Austin en Texas.

Sobre el uso de la “e”

Un tema controversial ha sido el uso de la “e” como forma de incluir a la diversidad sexual, y en especial a las personas no binarias, en el lenguaje.

Y si bien la incorporación de la “e” responde a la necesidad de incorporar la diversidad y de romper con el binarismo de género, presenta algunos problemas.

- Desde la lingüística existen posturas detractoras, porque puede dificultar la comprensión para personas con trastornos del lenguaje, así como también para niños y niñas.
- Desde el feminismo también hay posturas contrapuestas, en tanto el uso de la “e” en reemplazo del femenino y el masculino implica de facto una nueva invisibilización de las mujeres o de lo femenino, lo que resulta sensible especialmente después de tantos años de trabajo para lograr erradicar el masculino genérico.

Atendiendo a estas cuestiones, se recomienda no utilizar la “e” de manera habitual, priorizando las otras estrategias que se entregan en este manual para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

No obstante, sí se recomienda el uso de la “e” en casos en que es sabido que nos enfrentamos a grupos donde podemos encontrar identidades de género no binarias, como por ejemplo, en encuentros o actividades con organizaciones de la diversidad sexual.

d. Respecto a los pueblos originarios

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 (por ej. Convenio 169). Y si bien la Ley Indígena chilena (de 1993) ocupa el término “etnias”, existe amplio consenso de que se trata de un error y de que lo correcto es usar pueblos indígenas.

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE:	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE:
Indio, aborígen, nativo	Indio corresponde al gentilicio de quienes habitan en la India, mientras que aborígen y nativo son términos en desuso y que portan un estigma colonial.	Persona indígena, persona perteneciente a un pueblo originario Persona mapuche, colla, etc.	Se ajusta a la normativa internacional de Autorreconocimiento.
Los mapuches se reunieron a conmemorar un nuevo Wetripantu	Para el pueblo mapuche no se usa la “s” al final de los gentilicios	Organizaciones y comunidades mapuche se reunieron a conmemorar	Se respeta el no uso de la s en el gentilicio

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE:	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE:
		un nuevo Wetripantu.	
Nuestros pueblos originarios merecen reconocimiento	Los pueblos originarios no son sujetos de pertenencia. Anteponer un pronombre posesivo es paternalista y condescendiente.	Los pueblos originarios merecen reconocimiento	Se reconoce a los pueblos originarios como sujetos de autodeterminación.
La cultura del pueblo yagán está desaparecida	Supone que las culturas de los pueblos originarios son estáticas y no tienen la capacidad de adecuarse a nuevas circunstancias.	La cultura del pueblo yagán ha sufrido cambios con el paso del tiempo	Reconoce que su cultura, como cualquier otra, no es estática, sino que es esencialmente dinámica y sujeta a procesos de cambio.
Chamán, bruja	Es un intento de traducir palabras que no tienen traducción	Machi	Respeto por palabras que no tienen traducción
Ejemplo:			
<u>Decir:</u> En tanto, para la población indígena, se abrirá una Unidad Especializada.			
<u>En vez de:</u> En tanto, para los indígenas, se abrirá una Unidad Especializada.			

AMULEY TA MAPUZUGUN

En pro de los derechos lingüísticos, en tanto derechos humanos, diversas organizaciones sugieren avanzar en la traducción a lenguas indígenas de los documentos oficiales. En este sentido, se recomienda la presencia de intérpretes, mediadores/as interculturales y traductores/as que trabajen en las instituciones públicas, que permitan el correcto entendimiento de las partes.

e. Respeto a las personas mayores

Cuando nos referimos a las personas mayores debemos evitar usar conceptos “familistas” tales como “abuelo” o “abuelita”, así como también conceptos que pueden tener una carga negativa asociada por ser un adjetivo calificativo, como es el caso de “viejo/a”. Estas palabras son peyorativas y están llenas de prejuicios. Lo mismo que otros adjetivos como ‘personas pasivas’ o ‘cargas’, ya que no toman en cuenta que las personas mayores en muchos casos son un aporte y recursos activos en términos económicos, sociales y familiares, lo que generalmente es invisibilizado.

Asimismo, se deben evitar frases que asocien la vejez o el envejecimiento con vulnerabilidad o menor valía.

FORMA INCORRECTA	ES INCORRECTO PORQUE:	FORMA CORRECTA	ES CORRECTO PORQUE:
Abuelito/a	No todas las personas mayores lo son y no todas las abuelas y abuelos son mayores. Se trata de un apodo paternalista.	Persona mayor adulto/a mayor	Hace una alusión a la edad sin calificarla negativamente y antepone a la persona.
Viejo/a	Posee una connotación negativa.		
<p>Ejemplo:</p> <p><u>Decir:</u> La imputada abordó sorpresivamente a la adulta mayor para arrebatarse su cartera.</p> <p><u>En vez de:</u> La imputada, aprovechándose de la vulnerabilidad de la abuelita, la abordó sorpresivamente para arrebatarse su cartera.</p>			

7. RECOMENDACIONES PARA USO DE IMÁGENES Y REDES SOCIALES

Las desigualdades y los estereotipos de género se reproducen de manera constante por parte de diversos agentes socializadores, y en nuestra sociedad actual los medios de comunicación y las redes sociales son cada vez más preponderantes en la transmisión de una imagen anacrónica y estereotipada de las mujeres y de otros grupos históricamente excluidos.

Los medios de comunicación y las redes sociales no ofrecen una imagen equilibrada de la diversidad de mujeres, sus diferentes estilos de vida y de su aporte a la sociedad, sino que muchas veces es todo lo contrario, pues se transmiten contenidos e imágenes cosificadores, sexualizantes, degradantes o incluso violentos. Asimismo, se insiste en presentar a las mujeres en sus papeles tradicionales. Es por ello, que resulta clave eliminar la presencia constante de imágenes negativas y estereotipadas de las mujeres en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros, así como también de las redes sociales.

Mujeres y comunicación en la Plataforma de Beijing

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing fue una resolución adoptada por la ONU en 1995 y aprobada unánimemente por los Estados Miembros, incluido Chile.

La Plataforma de Acción de Beijing contiene dos objetivos específicos en relación a las mujeres y los medios de comunicación, y el segundo de ellos (OE J.2.) recomienda a los estados (entre otros aspectos):

- Fomentar la investigación y la aplicación de una estrategia de información, educación y comunicación orientada a estimular la presentación de una imagen

equilibrada de las mujeres, las jóvenes y de las múltiples funciones que ellas desempeñan

- Alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo
- Fomentar la idea de que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de difusión son discriminatorios para la mujer, degradantes y ofensivos.

A partir de los anterior, se recomienda lo siguiente para las comunicaciones del Ministerio Público

a. Evitar la reproducción de estereotipos

En general, la comunicación visual reproduce estereotipos sobre cómo deben ser las mujeres y, también, sobre cómo deben ser los hombres (estereotipos de género). Y, por ser habitual, se repiten de manera transversal en todo tipo de espacios comunicacionales, contribuyendo a la reproducción de roles estructurados para mujeres y para hombres, sin posibilidad de movilidad, lo que mantiene la desigualdad económica, política y física de las mujeres.

Ejemplos de esto son las imágenes de las mujeres en tareas de cuidados y asistencia a otras personas, en labores domésticas, o de los hombres en roles de autoridad y poder. También la asociación de mujeres con la emocionalidad y de los hombres con la racionalidad.

SE RECOMIENDA:

Es importante no sólo no reproducir estos estereotipos, sino que dar un paso más en su eliminación, para ello, se pueden realizar acciones como las siguientes:

- Visibilizar a las autoridades femeninas dentro de la institución.
- Intentar que cuando se represente o se invite a entrevistas a funcionarios/as del Ministerio Público se seleccionen personas del sexo no asociado socialmente al rol, por ejemplo, destacar a fiscales mujeres, a funcionarios hombres de la URAVIT, etc.

Los puntos mencionados son importantes de considerar en las redes sociales del Ministerio Público, especialmente en Instagram, donde es habitual la realización de entrevistas a distintos actores institucionales.

En relación a los estereotipos de género, es especialmente relevante cuidar de no reproducir estereotipos que puedan re-victimizar a las víctimas de delitos, o que puedan relativizar los delitos investigados/perseguidos. Esto cobra especial importancia cuando refiere a causas relativas a violencia contra las mujeres.

EJEMPLOS DE ESTEREOTIPOS EN CAUSAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:

<p>En la causa de Fernanda Maciel, los medios de comunicación indagaron en sus relaciones sentimentales previas y en su personalidad, construyendo un estereotipo de “inestable” y “conflictiva.</p>	<p>En la causa contra Martín Pradenas, acusado de diversos delitos sexuales, su abogado defensor alude a la apariencia física del imputado, recurriendo al estereotipo de que los hombres atractivos no cometerían delitos sexuales.</p>
--	--



b. Visibilizar y representar la diversidad

Las imágenes sobre las mujeres han sido utilizadas desde hace siglos para representar valores (por ejemplo, la imagen de la justicia es una mujer), institucionales, alegorías, etc., construyendo un imaginario sobre la forma del cuerpo femenino asociado a ideas morales.

Esto, junto al rol que han jugado el cine y la publicidad, nos han impedido ver a mujeres reales, y reproducen modelos de belleza descontextualizados y muchas veces imposibles de alcanzar.

Es importante que en las imágenes que se utilizan para comunicar se haga un esfuerzo por reemplazar estos ideales hegemónicos y se muestre a las mujeres como son: diversas en su apariencia física, en su origen y en sus proyectos de vida.

SE RECOMIENDA:

Cada vez que se representen mujeres en videos, afiches, etc., ya sea en fotografías o ilustraciones, cuidar de representar mujeres:

- De diversos orígenes (migrantes, pertenecientes a pueblos originarios)
- De diversa apariencia física

- De diversas edades
- Ejerciendo distintas profesiones, oficios o labores.

Ejemplo:



Fuente: Ministerio Secretaría General de Gobierno y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2016). Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género.

Estas recomendaciones también se deben aplicar para la representación de hombres y de la diversidad sexual.

c. Composición igualitaria de las imágenes

Tal como se ha mencionado, se debe cuidar que las imágenes, ya sean fotografías o ilustraciones, muestren a hombres y mujeres en todos los espacios y desarrollando todo tipo de actividades. Pero no basta solo con eso, también es necesario resguardar que la forma en que se organiza o compone una imagen no represente una distribución desequilibrada de protagonismo y de poder.

Debido a nuestra cultura androcéntrica, es habitual encontrarnos con imágenes donde la figura central son hombres, en desmedro de las mujeres que a menudo son integradas en las imágenes en una posición secundaria o accesoria.

SE RECOMIENDA:

Cuidar que en las imágenes hombres y mujeres se sitúen en igualdad de condiciones en términos visuales. Para ello es necesario:

- Que las mujeres no queden en segundo plano
- Que los hombres no acaparen el protagonismo de la imagen
- Que la disposición de hombres y mujeres no denote o insinúe una relación de desigualdad de poder.
- Como forma de acción afirmativa, se puede procurar generar imágenes donde son las mujeres las que desarrollan la acción principal.

Ejemplo:



Fuente: Ministerio Secretaría General de Gobierno y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2016). Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género.

d. Conmemoración de fechas relevantes

Finalmente, también es importante que al momento de conmemorar fechas importantes, tales como el Día Internacional de la Mujer, el Día de la Madre o el Día del Padre, no se reproduzcan estereotipos ni se vacíe el contenido de estas fechas.

A este respecto, se entregan algunas recomendaciones generales:

- Relevar el origen e importancia de las fechas conmemorativas, especialmente en el caso del Día Internacional de la Mujer (08 de marzo) tener en consideración que no se trata de una celebración sino de una conmemoración.

EJEMPLO DE INFOGRAFÍA PARA EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:



- Para el caso del Día del Padre o de la Madre, cuidar de no reproducir en los mensajes los estereotipos asociados a estos roles como, por ejemplo, la idea de la madre abnegada y del padre proveedor. Una idea novedosa y transformadora puede ser para el Día de la Madre visibilizar y reconocer el trabajo de cuidar, y para el caso del Día del Padre promover mensajes e imágenes que fomenten la corresponsabilidad.

8. GLOSARIO

ANDROCENTRISMO: consideración del hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humanas en detrimento de las mujeres, cuya importancia y experiencias se invisibilizan o no se tiene en consideración. Implica el entendimiento del sexo masculino como “lo universal”, es decir, como aquello que supedita o contiene al sexo femenino, tendiendo a concebirlo en una posición secundaria e inferior.

ASEXUAL: persona (puede ser cisgénero o transgénero) que no siente atracción sexual hacia otras personas (independientemente de su identidad de género u orientación sexual). Aunque sí pueden tener atracción romántica (no sexual).

CISGÉNERO: personas cuya identidad de género es concordante con el sexo biológico de nacimiento y con el sexo legal asignado al nacer.

DIVERSIDAD SEXUAL: es toda la gama de orientaciones sexuales e identidades de género que forma parte de la vida cotidiana de los seres humanos; se refiere a las posibilidades que tienen las personas de vivir y asumir su sexualidad de manera libre y plena, de expresar y asumir el deseo, el erotismo, la afectividad y las prácticas amorosas. Esta noción cuestiona la heteronormatividad como la única forma aceptada de vivir la sexualidad, haciendo visible que hay muchas formas de hacerlo.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad. Por ejemplo, al estereotipo de feminidad se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte,

al estereotipo de masculinidad se asocian el rol de proveedor y el ser fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, se naturalizan conductas violentas.

EXPRESIÓN DEL GÉNERO: Refiere a la manifestación del género de una persona y se puede evidenciar a través de su aspecto físico, la forma de actuar, su comportamiento personal e interacción social, el modo de vestir, la forma de hablar, entre otros aspectos. La expresión de género puede o no corresponder con su identidad de género autopercibida.

GENDER QUEER / GÉNERO NO BINARIO: el género queer es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer.

GÉNERO: Es el resultado de un proceso de construcción social, mediante el cual se adjudican simbólicamente las expectativas y valores que cada cultura atribuye a las personas, a partir del sexo con que nacen. Estas expectativas y valores corresponden a características, habilidades y valoraciones típicamente consideradas femeninas y masculinas; por ejemplo, cómo deben comportarse las personas que nacen como mujeres y las personas que nacen como hombres en determinadas situaciones. Es importante tener en cuenta que género no es sinónimo de mujer.

HETERONORMATIVIDAD: régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad sea la única sexualidad 'normal', natural y aceptada. De esta forma, la presión sociocultural obliga a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes. Su correlato dice relación con la persecución y la marginación de las personas no heterosexuales. Este concepto ha constituido el fundamento de los argumentos discriminatorios y prejuiciosos contra personas LGBTIQA+, principalmente en lo que atañe a las familias y la expresión pública.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Refiere a 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 de nacimiento, e incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar o no la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la modificación sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género.

IGUALDAD FORMAL/JURÍDICA/LEGAL: principio de universalidad de la ley que está en la base del Estado de derecho moderno. Coincide con la tradición liberal que se identifica con los derechos que el individuo puede oponer frente al Estado. Su carácter es general, es decir, que todos los ciudadanos y ciudadanas poseen la misma capacidad jurídica ante la autoridad legal. Supone la prohibición legal de la discriminación por cualquier rasgo psicológico, físico o cultural.

IGUALDAD SUSTANTIVA/MATERIAL: acceso a las mismas oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, es decir, que alude al ejercicio pleno y universal de los derechos humanos, en congruencia con los derechos asentados en las normas jurídicas. De acuerdo con la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer): “los Estados Parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. Para alcanzarla, es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las esferas de la vida, lo que implica que el Estado tiene la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos”.

INTERSECCIONALIDAD: El concepto de interseccionalidad se entiende como la discriminación compuesta, doble o múltiple y referida a la interacción entre dos o más formas de discriminación, por ejemplo, la intersección de género, “raza” (PNUD, 2009, p. 28), clase y sexualidad (incluyendo la orientación sexual, la identidad y la expresión de género), así como la nacionalidad, edad, entre otras, relevando que no existe un grupo homogéneo de personas, sino una diversidad que se debe considerar en cualquier acción pública. Desde este paradigma, los sistemas de opresión por razones de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, clase, origen nacional, territorio, migración, entre otros factores, interactúan formando un complejo engranaje que no puede interpretarse, y mucho menos abordarse, por medio del análisis de dimensiones aisladas, sino que requiere un enfoque integrador que problematice las discriminaciones cruzadas. De esta forma las políticas y acciones públicas deben tener presente las discriminaciones cruzadas que viven las mujeres y los grupos históricamente excluidos, analizando barreras e inequidades específicas a fin de implementar acciones que respondan a estas particularidades.

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

LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA: refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con

respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

LGBTIQA+: sigla que se utiliza para agrupar a las personas con sexualidades y/o identidades de género diversas. Sus letras representan: L: lesbiana; G: gay; B: bisexual; T: trans (transgénero, transexual, travesti); I: intersexual; Q: queer (persona no binaria o de género fluido); A: asexual. El + simboliza a otras identidades existentes no incorporadas en la sigla.

MACHISMO: Término con el que se designa a un conjunto determinado de rasgos, conscientes o inconscientes, dirigidos a perpetuar el dominio y control de los varones sobre las mujeres.

MANDATOS DE GÉNERO: Normas sociales, explícitas e implícitas, que interiorizamos y hacemos nuestras, y que nos impiden transgredir los modelos hegemónicos de masculinidad y feminidad, se traducen en pensamientos, emociones y conductas que alimentan el orden social de género. Si incumplimos estos mandatos nos enfrentamos a la crítica social, la culpa y la vergüenza.

ORIENTACIÓN SEXUAL: Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda 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 la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción

exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona.

La orientación sexual de una persona es independiente del sexo asignado al nacer, e independiente de su identidad de género.

RACISMO: refiere a un tipo de discriminación que se produce cuando una persona o grupo de personas siente odio hacia otras por tener características o cualidades distintas, como el color de piel, idioma o lugar de nacimiento. Al racismo subyace una actitud o ideología donde una raza o grupo étnico se considera superior a otra, de modo que el racismo es la exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro.

ROLES DE GÉNERO: conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos. Tradicionalmente el rol principal atribuido a los hombres es el de trabajadores remunerados y proveedores del hogar, mientras que el rol tradicionalmente asignado a las mujeres ha sido el de cuidadoras, lo que incluye el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares.

SEXISMO: forma de discriminación basada en el sexo, y que en nuestro orden de género implica una infravaloración de las mujeres. Así, mediante el sexismo se han oprimido, subordinado y negado los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de las relaciones humanas, a veces con mecanismos sutiles, y en otros casos incluso violentos, que invisibilizan, estereotipan, desvalorizan y humillan a las mujeres.

SEXO: corresponde al conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas, aquellas diferencias biológicas visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación sobre cuya base una persona es

clasificada como hombre o mujer al nacer. En este ámbito, resulta relevante comenzar a deconstruir la idea de que solo existen dos sexos y reconocer la diversidad corporal que existe en los cuerpos intersexuales.

SISTEMA BINARIO DE GÉNERO/SEXO: Corresponde al 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 estas dos categorías, como son las personas intersex, o las personas trans, especialmente aquellas que se identifican como no binarias.

TRANS: Concepto “paraguas” utilizado para denominar a las personas cuya identidad de género y su sexo asignado al nacer no son concordantes. Incluye:

- Persona transgénero: personas cuyo sexo asignado al nacer no se conforma con la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Una persona transgénero puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans o persona no binaria, o bien con otros términos.
- Persona transexual: las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al sexo opuesto al 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: Son aquellos 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 al que social y culturalmente son asociados según su sexo asignado al nacer. Ello puede incluir o no la modificación de su cuerpo.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: es aquella que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmite y reproduce dominación, desigualdad

y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres en la sociedad.

XENOFOBIA: Es la discriminación a identidades o culturas diferentes a las nuestras. Así, el concepto se usa para referirse a actitudes, prejuicios o conductas que rechazan, excluyen y, muchas veces, desprecian a otras personas, basados en la condición de extranjero o extraño a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país. En principio, no tendría necesariamente connotaciones raciales, sino que se basaría en el rechazo a cualquier persona por el mero hecho de no compartir la misma nacionalidad.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castillo Sánchez, Silvia, & Mayo, Simona. (2019). El lenguaje inclusivo como "norma" de empatía e identidad: reflexiones entre docentes y futuros profesores. *Literatura y lingüística*, (40), 377-391.

<https://dx.doi.org/10.29344/0717621x.40.2072>

Consejo Nacional de la Cultura y Las Artes (2020): Guía de Lenguaje Inclusivo y de Género. Disponible en: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Opinión Consultiva OC-24/17, solicitada por la República de Costa Rica. Identidad de Género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Disponible en: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.

Chávez Fajardo, Soledad. (2019). Ginopia, silencio. Género, discurso, diccionario. *Literatura y lingüística*, (40), 393-429.

<https://dx.doi.org/10.29344/0717621x.40.2073>

Gauché, Ximena. et al. Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual. Proyecto FONDEF ID17I10111, Chile: Universidad de Concepción, 2020. Disponible en: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/>

Grijelmo, Alex. Propuesta de acuerdo sobre el lenguaje inclusivo. 2019. Penguin Random House. España.

Guichard Bello Claudia (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres, México. INMUJERES

Heim Daniela (2016). Mujeres y acceso a la justicia: de la tradición formalista a un derecho no androcéntrico. Buenos Aires: Ediciones Didot, 1ª ed. Disponible en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/134680>

Maza Valenzuela Erika (1995). Catolicismo, anticlericalismo y la extensión del sufragio a la mujer en Chile. Estudio Públicos /Centro de Estudios Públicos. Santiago: El Centro, 1980. Volúmenes, número 58.

MERCOSUR (2018). Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y estados asociados (RAADH). Disponible en: <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

Ministerio de Educación (2017): Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. Disponible en: <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

Ministerio Secretaría General de Gobierno y Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (2016). Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. https://kitdigital.gob.cl/archivos/160302_ManualPpctvaGeneroTRAZADO_baja.pdf

Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES) (2016) Oficio N° 934 sobre consideraciones de género en la formulación de proyectos de ley. <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=263662>

Poder Judicial (2021). Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf

Real Academia Española (2020). Informe sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas (2020).

https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

Rojas Blanco, Lillyam y Rojas Porras, Marta Eugenia 2015, Guía de Lenguaje Inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense. Universidad Nacional (Costa Rica). Instituto de Estudios de la Mujer

Servicio Jesuita Migrante, LEASUR, Iguales, et al. (s/f). Guía de comunicación inclusiva. Uso correcto del lenguaje y como hablar de diversidad.

SENADIS – UCEN (2020). Guía de principios de actuación para garantizar el acceso a la justicia de las personas con discapacidad. Disponible en:

https://www.ucentral.cl/ucentral/site/docs/20211013/20211013164635/guia_principios_de_actuacion_para_garantizar_acceso_a_la_justiica_de_pcd_vf_.pdf

UNESCO (1999): Recomendaciones para un Uso no Sexista del Lenguaje.

Instrumentos y normas nacionales e internacionales

Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Constitución Política de la República de Chile de 1980.



Manual para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el Ministerio Público

Comité de Género
del Ministerio Público