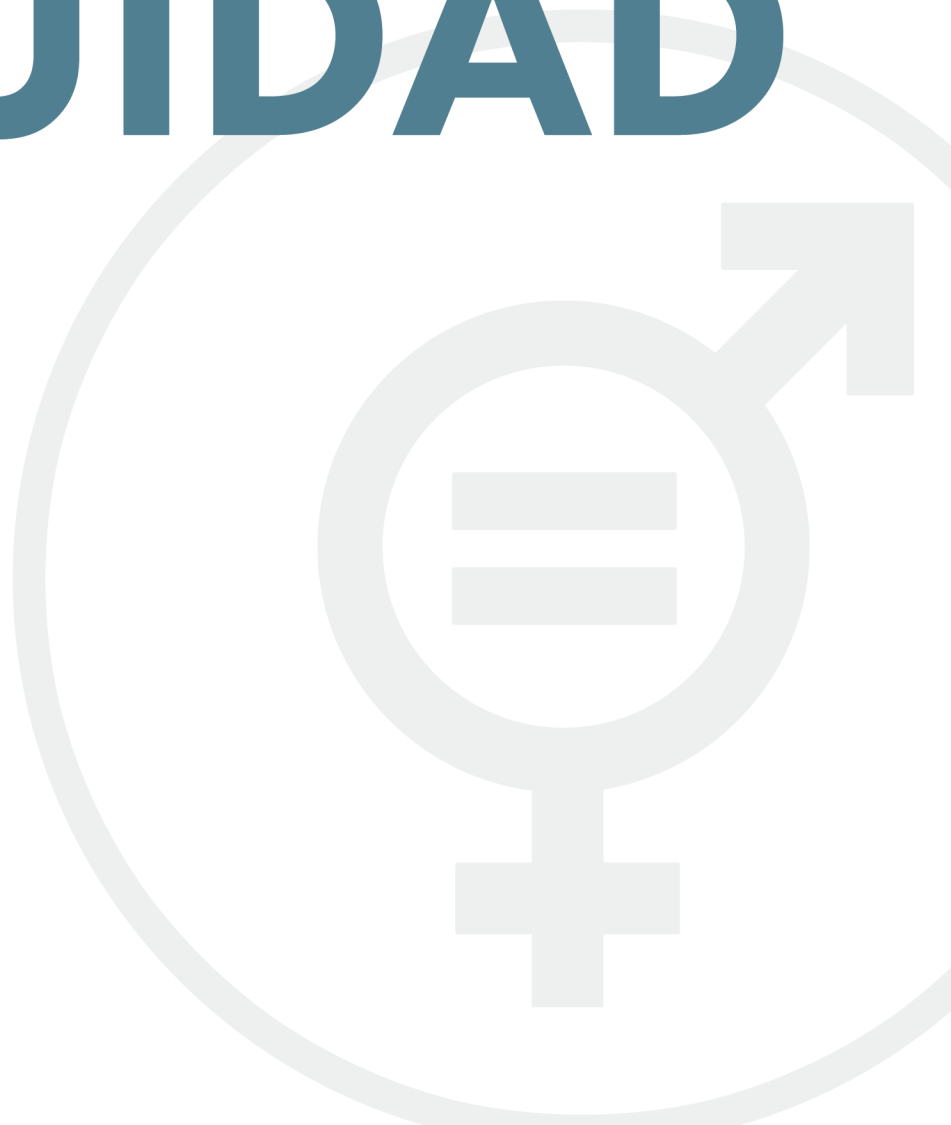




GUÍAS DE REDACCIÓN PARA PROMOVER UN LENGUAJE DE EQUIDAD



Mensaje de la Jueza Presidenta.....	4
Comité de redacción.....	6
Introducción.....	7
Base legal.....	9
Definiciones.....	10
Género gramatical y lenguaje inclusivo.....	11
Cómo determinar si el lenguaje utilizado es inclusivo.....	12
Regla de la inversión.....	12
Corrección y revisión de escritos.....	13
Consideraciones estilísticas.....	14
Uniformidad.....	14
Los genéricos y colectivos.....	14
El orden del género.....	14
Concordancia de género.....	14
Técnicas para la utilización de un lenguaje inclusivo.....	16
Técnica 1 – El desdoblamiento.....	16
Técnica 2 – El colectivo.....	17
Técnica 3 – La disimetría.....	18
Técnica 4 – El uso de los artículos como recurso inclusivo.....	19
Técnica 5 – La perífrasis.....	20
Técnica 6 – Los determinantes sin marca de género.....	22
Técnica 7 – Los verbos.....	24
Técnica 8 – El género femenino para las profesiones, los títulos y los cargos de responsabilidad.....	25
Técnica 9 – El paréntesis.....	26
Técnicas no recomendadas.....	27
Expresiones que implican juicios de valor basados en el sexo.....	27
Palabras que muestran a la mujer en una relación de dependencia con el hombre.....	27
Notas introductorias o al calce que incluyen al femenino en el masculino.....	28
“Palabras de cariño” o diminutivos.....	28
Arroba @ y equis entre paréntesis (x).....	29
Barra (/).....	29
Recomendaciones específicas según el escrito.....	30
Escritos y comunicados cortos.....	30
Escritos extensos y escritos legales.....	30
Ponencias orales y lenguaje gestual.....	31
Ponencias y discursos orales.....	31
Lenguaje gestual.....	31
Imágenes y sonidos.....	32
Bibliografía.....	35
Apéndice.....	37
Tabla para referencias rápidas.....	38



MENSAJE DE LA JUEZA PRESIDENTA

El poder de nombrar, es decir de crear y definir las palabras, de crear y definir las reglas gramaticales de un lenguaje determinado, de proporcionar a las cosas identidad, evocándolas y estableciéndolas como puntos de referencia o relacionándolas unas con otras, es el poder de conformar la cultura determinada, es el poder de establecer lo que existe y lo que no existe, lo que se considera natural y lo que no lo es, lo bueno y lo malo. El poder de la palabra es el poder de escoger los valores que guiarán a una determinada sociedad.”ⁱ

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Artículo 1 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948). Este principio se recoge en nuestra Constitución en la Sección 1, Artículo II, que dispone que: “La dignidad del ser humano es inviolable.”

No hay duda de que una sociedad justa y democrática se fundamenta en el valor y la consideración de los derechos humanos y el principio de la equidad. Esta puede alcanzarse si garantizamos la *igualdad* de oportunidades y un trato justo entre las personas, tomando en cuenta sus diferencias y respetando cada una de ellas. Por eso, cuando la desigualdad se arraiga en las instituciones nace la desconfianza y, por ende, se corroe la legitimidad de la institución y las bases para que las relaciones sociales se den en un espacio saludable de mutuo respeto. Si bien el concepto de la igualdad es ampliamente citado en textos, tratados y normas, es necesario darle contenido a este principio fundamental.

Como sabemos, el principio de la igualdad implica la *igualdad* de acceso y oportunidades y un trato justo y digno entre las personas, indistinto de su género, edad, raza, condición social, identidad y orientación sexual. Históricamente, las construcciones culturales sexistas han fomentado y perpetuado el discrimen, en ocasiones directamente, y en otras con formas más sutiles. Esta manifestación más indirecta del discrimen sucede cuando se invisibiliza la diversidad presente en nuestra sociedad y se validan los estereotipos. Dichos constructos sociales tienen como génesis el discrimen, que lleva a la exclusión y ulteriormente perpetúan los actos de violencia. La violencia de género es una de sus manifestaciones más crudas. Ante ello, a pesar de los avances considerables en unas áreas, en pleno siglo XXI el discrimen se sigue manifestando en los espacios públicos y privados, y en las decisiones y acciones diarias, en detrimento de los sectores tradicionalmente marginados.

El lenguaje, en todas sus manifestaciones (oral, escrito, gestual, visual), es la vía primordial de comunicación de la humanidad y como tal es el vehículo a través del cual aprendemos a ser humanos y a relacionarnos como sociedad. El lenguaje sirve para nombrar las cosas, para que podamos conocerlas y son las palabras las que moldean nuestro concepto de la realidad y lo correcto. Existen formas lingüísticas aceptadas como correctas y de uso común que se han asimilado tanto que las damos por correctas sin detenernos a analizar las implicaciones, las categorizaciones y los prejuicios que se perpetúan al expresarnos. Particularmente, en el ámbito jurídico “[n]o existe oficio que dependa más de la precisión lingüística que la profesión legal”ⁱⁱ, por lo que utilizar lenguaje neutral desde el punto de vista del género es una de las herramientas para despertar conciencia y sensibilizar en torno a los sesgos implícitos, el discrimen y la desigualdad.

A través de la historia, la falta de participación de la mujer en la sociedad y en los círculos de poder posicionó al hombre como protagonista de la historia y, por ende, del lenguaje. La lengua, al igual que otras construcciones sociales invisibilizó a la mujer y convirtió lo masculino como el concepto universal. No se concebía el femenino en muchas profesiones simplemente porque se negaba

ⁱ Ponencia Alda Facio, *El Poder de la Palabra*, 1992, San Salvador.

ⁱⁱ “No profession is more reliant on precision in language than law”. L.M. Rose, *The Supreme Court and Gender-Neutral Language: Setting the Standard or Lagging Behind?*, 17 Duke J. Gender Law & Pol. 81, 94 (2010), citando a C.J. Jones, *Sexist Language: An Overview for Teachers and Librarians*, 82 Law Library Journal 673, 675 (otoño 1990).

la capacidad de las mujeres para ejercerlas. Por ello, ante la resistencia a nombrar las cosas por su nombre, no había doctoras, científicas, abogadas o juezas. Aunque esto no implica que las mujeres no formaran parte de la construcción de la historia, no hay duda de que fue a través de luchas libradas por mujeres —y hombres— valientes y visionarias que hoy podemos vivir los efectos de la evolución y gozar de derechos esenciales. Por eso, no se trata solo de la categorización (femenina o masculina) de las palabras, sino del uso de la herramienta más poderosa que tenemos para comunicarnos de forma precisa, efectiva y con una perspectiva integradora: el lenguaje.

Estas guías parten de la premisa que el uso inadecuado del lenguaje puede destruir y menoscabar los derechos humanos. En contrario, el uso adecuado construye y edifica. De manera que, es nuestra postura que el lenguaje inclusivo es artifice de una transformación social y cultural, que propicia la tan esperada erradicación del discrimen.

Hoy, la Judicatura puertorriqueña está compuesta por un 59% de Juezas. Se ha producido un cambio sociocultural desde que el 11 de junio de 1985, la Lcda. Miriam Naveira Merly se convirtió en la primera mujer en ocupar el cargo de Jueza Asociada del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Desde entonces, el Poder Judicial ha venido implementando las políticas necesarias para alcanzar a plenitud el respeto al valor de la justicia y la equidad —tanto en la función judicial como administrativa— que compete a esta rama de gobierno. Esto, en cumplimiento con las disposiciones constitucionales sobre la materia que establecen que los derechos y la dignidad de las personas son la base esencial de un Estado social y democrático de derecho. Por lo tanto, es nuestra obligación rechazar cualquier violación de los derechos humanos, acción que incluye erradicar cualquier manifestación de discrimen por razón de género en el sistema judicial puertorriqueño.

Hace más de dos décadas, el Poder Judicial reconoció la importancia de la *Política sobre Igualdad y Equidad de Género*, y se comprometió a implantar las medidas necesarias para garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de género en la administración de la justicia. La necesidad de adoptar guías para el uso de un lenguaje inclusivo surge de unas recomendaciones presentadas en el informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico, discutido en la Decimoctava Sesión Ordinaria de la Conferencia Judicial en 1995. Como consecuencia de este informe, se tomaron medidas que produjeron un cambio notable en los procesos internos y en nuestra manera de impartir justicia. El Memorando Núm. 53, Año Fiscal 2013-2014, sobre la reafirmación de la política sobre equidad de género en el Poder Judicial, es ejemplo de esos esfuerzos. No obstante, un compromiso renovado y atemperado a los retos de nuestros tiempos es necesario porque aún hay un trecho considerable por recorrer.

Por eso, fomentar un lenguaje inclusivo permanece como una de las metas principales del Poder Judicial. *El Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia* en su Imperativo Estratégico ó sobre el Acceso a la justicia dispone, como Meta 6.2, reafirmar la política pública dirigida a garantizar la equidad de género en todas las esferas del Poder Judicial, incluyendo “promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos oficiales.” En función de ese imperativo estratégico, y con el propósito de desarrollar un documento para incorporar la perspectiva de género a todo el quehacer judicial y administrativo, se presentan estas *Guías de redacción para promover un lenguaje de equidad (Guías de redacción)*.

Estoy segura que con el uso de estas *Guías de redacción*, aseguramos un mayor impacto y un cambio significativo en nuestro sistema de justicia. Por lo que el reto que debemos aceptar es construir un mundo más igualitario comenzando por nombrar esa realidad de equidad, darle a la mujer su participación en la historia y las herramientas para forjar el futuro. Además, la publicación de estas guías reconoce el trabajo que por varios años han realizado múltiples oficinas y dependencias de nuestro Poder Judicial. Si bien han sido muchas las colaboradoras y los colaboradores individuales, se destaca el trabajo del personal de la Compiladora y Publicista del Tribunal Supremo, del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial, y de la Directoría de Programas Judiciales, al asistir en este y otros proyectos que buscan avanzar la lucha por la equidad. Confío que este sea un instrumento adicional que nos asistirá en nuestro quehacer. “*La igualdad de género ha de ser una realidad vivida*”,ⁱⁱⁱ aceptemos el reto de hacerla nuestra realidad.

Maite D. Oronoz Rodríguez
Jueza Presidenta

ⁱⁱⁱ Michelle Bachelet, discurso ofrecido ante las Naciones Unidas para conmemorar el centésimo aniversario del día internacional de la mujer (2011).



COMITÉ DE REDACCIÓN

Hon. Thainie Reyes Ramírez

Lcda. Carmen Sanfeliz Ramos

Lcda. Verónica N. Vélez Acevedo

Sra. Mabel E. Valentín Cruz

Lcda. Janet Soltero Lugo

Sra. Amanda Baerga Ortiz

RECONOCIMIENTO ESPECIAL

Hon. Liana Fiol Matta
Pasada Jueza Presidenta del Tribunal Supremo

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Agradecemos al Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género que, en cumplimiento con la encomienda delegada conforme a la Orden Administrativa OAJP-2016-061, evaluó y ofreció sus recomendaciones al documento. Extendemos un agradecimiento particular a la Lcda. Margarita Monell Vélez, Coordinadora del Programa de Igualdad y Equidad de Género, quien trabajó en la redacción y actualización para publicación de este documento.

Reconocemos, además, la colaboración de las personas que formaron parte del grupo que tuvo ante su consideración la evaluación y revisión del documento, que pertenecen a múltiples oficinas y dependencias de nuestro Poder Judicial. Para ellas y ellos extendemos nuestro agradecimiento, por su dedicación y compromiso para lograr la publicación de este documento.

INTRODUCCIÓN

“Los cambios en una lengua deben demostrarse necesarios para lograr que gocen de aceptación entre las personas que la hablan”^{iv}

Hablamos de sexismo cuando valoramos las características de un sexo en una escala superior a la del otro sexo o cuando se discrimina a una persona a base de estereotipos sociales que se asocian con su sexo. Asimismo, es un acto sexista aquel en el que una persona recibe un trato distinto o desigual en diferentes situaciones o contextos en función de su sexo. En sintonía, la perspectiva de género responde a la existencia de una distribución desigual de poder entre géneros en todas las clases sociales y procura promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este análisis, o “enfoque integrado de género”, pretende deconstruir el carácter jerárquico atribuido a la relación entre los géneros masculino y femenino, y mostrar que el modelo de hombre o de mujer es solo un constructo social que delimita lo que cada persona debe y puede hacer de acuerdo con los roles que la sociedad atribuye a su sexo. Incluso, ayuda a identificar para eliminar ciertos patrones discriminatorios que diversos estudios establecen se reproducen inconscientemente.^v De este modo, se rechaza toda acción que pretenda perpetuar las conductas discriminatorias y la desigualdad entre hombres y mujeres, ya que estas abren la puerta al discrimen por razón de sexo y promueven la violencia de género.^{vi}

El acercamiento de la perspectiva de género garantiza la justicia social y económica entre mujeres y hombres. En el ámbito judicial, incorporar la perspectiva de género “implica hacer realidad el derecho a la igualdad, respondiendo a la obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder”.^{vii} Otros poderes judiciales tanto de Estados Unidos como de otras naciones incorporan a su haber judicial enfoques de igualdad, de no discriminación y de perspectiva de género en el lenguaje jurídico.^{viii} En general, estos definen el *discrimen sexual* como “la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción”^{ix} de los derechos por razón del sexo de la persona, y el *discrimen contra la mujer* como la restricción, exclusión y distinción “basada en el sexo que tenga por objeto [...] anular el reconocimiento” de la igualdad del hombre y la mujer.^x Este tipo de discrimen se materializa principalmente a través del lenguaje, pues “[c]uando las ideas, concepciones y valores adoptan la forma de estereotipos y éstos

iv “The greatest difficulty in planning any change in a language is demonstrating a need in order to gain the acceptance of the people who use that language”. Rose, *supra*, pág. 94, citando a J.A. Sniezek y C.H. Jazwinski, *Gender Bias in English: In Search of Fair Language*, 16 *Journal of Applied Social Psychology* 660 (1986).

v Numerosos estudios demuestran que, aunque no seamos conscientes del sesgo que acecha desde dentro, el resultado de nuestra aculturación es que cada uno(a) de nosotros(as) tiene grabado un sesgo implícito en el subconsciente, que es tan inextricable en la práctica como persistente en la influencia que ejerce. Este sesgo está presente en todas las jurisdicciones, en todos los niveles de nuestro sistema de justicia y en todo tipo de casos. Afecta nuestro juicio, así como nuestras acciones y, por tanto, infecta a la propia institución de la que dependemos para la igualdad y la resolución justa de las disputas: los tribunales. 4J. Bernice B. Donald & Sarah E. Redfield, *Framing the Discussion*, in *ENHANCING JUSTICE: REDUCING BIAS* 5, 14 (Sarah E. Redfield ed., 2017); véase también *Gender Equality in the Courts*, en <https://www.nmbar.org/NMBARDOCS/PubRes/Reports/GenderEquality.pdf> (última visita 3 de febrero de 2021).

vi Entre las definiciones diversas, pero esencialmente relacionadas, de “violencia de género” está cualquier acción u omisión que altere los roles y valores de una persona por razón de su sexo, causándole daño o sufrimiento psicológico, patrimonial, etc.

vii *Guía para la aplicación sistemática e informática del “Modelo de incorporación de la perspectiva de género en las Sentencias”*, Secretaría Técnica de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, Cumbre Judicial Iberoamericana, en <http://www.cumbrejudicial.org/productos/97-edicion-xviii-2014-2016/915-guia-para-la-aplicacion-sistemática-e-informática-del-modelo-de-incorporación-de-la-perspectiva-de-genero-en-las-sentencias> (última visita, 6 de abril de 2021).

viii *Guidelines for Practicing Gender Neutral Courtroom Procedures: The Supreme Court of Texas Gender Bias Task Force* 13 (2004), en <https://www.texasbar.com/AM/Template.cfm?Section=Ethics1&Template=/CM/ContentDisplay.cfm&ContentID=23484> (última visita 6 de abril de 2021); *Fair Speech: Gender Neutral Language in the Courts*, New York State Judicial Committee on Women in the Courts, en <http://www2.nycourts.gov/sites/default/files/document/files/2018-07/fair-broch2.pdf> (última visita 6 de abril de 2021); *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, Estados Unidos Mexicanos, 5 de diciembre de 2011, pág. 4., en http://www.tfjfa.gob.mx/media/media/igualdad_genero/documentos/guia_tecnica_lenguaje_incluyente.pdf (última visita, 6 de abril de 2021).

ix *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, pág. 5.

x Íd.



conforman la imagen de [una persona] que, de alguna manera, se considera [por consiguiente] inferior”,^{xi} subsumida o invisible frente a otra, *la actuación es discriminatoria y produce daño y violencia*.

Consciente de ello, el Poder Judicial, como garante de los derechos humanos, de la igualdad de todas las personas y de la no discriminación de tipo alguno, considera como un acto justo la incorporación del equivalente femenino en el lenguaje. Así, se establecieron las expectativas que fueron la base sobre la cual se erigió la política del Poder Judicial sobre la erradicación de cualquier apariencia de discrimen en sus tribunales; en particular, la eliminación del lenguaje sexista que refleja inequidad.

El Poder Judicial, además de reconocer la necesidad de un cambio en el lenguaje por los fundamentos planteados, estima que no hacerlo atenta contra la equidad procesal y la eliminación de las barreras de acceso a la justicia que enfrentan las personas en condición de vulnerabilidad.^{xii} Por consiguiente, integra a su política institucional unas medidas para adoptar un lenguaje de equidad que promueva el uso uniforme del lenguaje inclusivo en las comunicaciones del Poder Judicial.^{xiii} Esta política es parte de otros tantos vehículos de promoción de la igualdad, de la equidad de género, de la equidad en la administración de la justicia y de la lucha contra la discriminación. La incorporación del lenguaje inclusivo es, entonces, un **acto de equidad**, en la medida que rectifica el lenguaje genérico masculino, que solo ha prevalecido por uso y costumbre.

Las *Guías de redacción para promover un lenguaje de equidad* representan la búsqueda de la igualdad sustantiva de ambos géneros ante la lengua sexista que discrimina hacia el género femenino. *Las palabras no pueden significar lo que no nombran. “En ningún caso la palabra hombre representa a una mujer”*. (Énfasis suplido).^{xiv} El propósito de estas normas es materializar en el lenguaje escrito, oral, visual y gestual un trato igualitario para el hombre y la mujer, ante un problema social histórico de discrimen en el uso de la lengua. *No se trata de un asunto de corrección gramatical, sino un asunto de actuación lingüística*. Estas guías de lenguaje inclusivo y de equidad son parte de un esfuerzo de sensibilización sistemática al funcionariado del Poder Judicial y será el recurso que dará eficacia a uno de varios de los objetivos que conforman el principio de equidad en nuestros tribunales: eliminar toda manifestación posible de discrimen por razón de género en el sistema judicial, erradicarlo y prevenirlo mediante un acto de justicia lingüística.

xi Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, *El discrimen por razón de género en los tribunales*, San Juan, Tribunal Supremo de Puerto Rico, agosto 1995, pág. 8.

xii *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia*, págs. 11 y 29, en <https://www.poderjudicial.pr/Documentos/Informes/Plan-Estrategico-Poder-Judicial-PR-2020-2025.pdf> (última visita, 6 de abril de 2021); *Plan Estratégico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2012-2015, Servicio y justicia, justicia y servicio*, pág. 6, en www.poderjudicial.pr (última visita, 6 de abril de 2021).

xiii Íd., *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025*, pág. 29, en www.poderjudicial.pr (última visita, 6 de abril de 2021).

xiv *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, supra, pág. 9.

BASE LEGAL

Estas *Guías de redacción* se fundamentan en las disposiciones siguientes:

1. El Artículo II, Sección 1, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico consagra el principio de que la dignidad del ser humano es inviolable y prohíbe expresamente el discrimen por razón de sexo.
2. El Artículo V, Sección 7, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico confiere al Juez Presidente o a la Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico la facultad para dirigir la administración de los tribunales con la asistencia de la Directora Administrativa o del Director Administrativo de los Tribunales.
3. El Artículo 2.016 de la Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2013, Ley Núm. 201-2003, según enmendada, especifica que la Oficina de Administración de los Tribunales se encargará de establecer “medidas para lograr la evaluación, eficiencia y excelencia en la prestación de servicios y cualesquiera otros deberes afines que disponga la Jueza Presidenta o el Juez Presidente para el mejor funcionamiento del sistema judicial”.
4. El Poder Judicial estableció en su *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia*, como la Meta 6.2, “[a]segurar la igualdad y equidad de género en todas las esferas del quehacer judicial y el “promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos oficiales”.
5. El Poder Judicial de Puerto Rico, como miembro de la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, acogió el compromiso de fortalecer la aplicación de la perspectiva de género en la labor de impartición de justicia.



DEFINICIONES

Las definiciones en esta sección corresponden con las acogidas en los distintos textos, tratados, autoridades y artículos sobre el tema (véase la Bibliografía).

1. Androcentrismo - Enfoque dado únicamente desde la perspectiva masculina y que presenta solo las necesidades de los hombres como las necesidades universales y válidas para ambos sexos.
2. Discrimen - Toda acción o práctica, incluyendo la conducta verbal, que resulte en el menoscabo de una persona o comunidad de personas en virtud de consideraciones relacionadas con su pertenencia a un grupo o sector particular de la sociedad.
3. Discrimen por razón de género - Cualquier trato desigual e injustificado que tenga efectos desfavorables o de menoscabo contra las personas por razón de su género; todo trato que, aunque igual, tenga efectos desproporcionalmente desfavorables o de perjuicio contra las personas por motivo de su género.
4. Equidad - Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece. Implica proveer el trato que las condiciones de cada quien requieran para satisfacer sus necesidades singulares o atender reclamos especiales.
5. Equidad de género - Este principio reconoce el derecho de las personas, independientemente de su identidad de género, a ser tratadas de manera justa y no discriminatoria, en atención a las condiciones o características específicas de cada persona dentro de un contexto social y cultural. Requiere visión, compromiso y actuación para corregir las desigualdades, en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, entre las personas de género distinto.
6. Género - La construcción histórica, social y cultural que se ha hecho de las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, que se consideran definitorias de las personas, y de los comportamientos y roles que cada sociedad les asigna como propios y naturales.
7. Identidad de género - Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, cómo se reconoce a sí misma, en cuanto al género, que puede corresponder o no al sexo asignado en su nacimiento.^{xv}
8. Igualdad - Principio que reconoce a todas las personas el disfrute y la protección de los mismos derechos y su ejercicio pleno.
9. Lenguaje inclusivo - Expresión no sexista en la comunicación humana, que se manifiesta de distintas formas, que puede variar según el momento histórico, y que visibiliza a todas las personas independientemente de su identidad de género.
10. Lenguaje sexista - Expresión en la comunicación humana que propone inferir lo femenino inmerso en lo masculino y que hace invisible a las personas que se identifican como mujeres, las subordina, las excluye, las humilla y las estereotipa.
11. Orientación sexual - Capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual hacia personas de su mismo género, de un género diferente al suyo, o de más de un género.^{xvi}
12. Perspectiva de género - Método de análisis que permite detectar las diferencias entre las personas, independientemente de su identidad de género, e identificar cómo los roles de género limitan el desarrollo humano pleno de las personas y crean inequidad. La perspectiva de género facilita establecer acciones y políticas públicas que promuevan la equidad entre los géneros.
13. Sexismo - Valoración y trato desigual de un sexo sobre el otro a base de estereotipos sociales asociados o en función de cada sexo.
14. Sexo - Se refiere a las características biológicas y anatómicas que se utilizan para distinguir entre personas, y se suele clasificar como mujer, hombre o intersexual.

xv Véase Art. 2 de la Ley Núm. 22-2013, (29 LPRA sec. 156 et seq.).

xvi Art. 2 de la Ley Núm. 22-2013, *supra*.

GÉNERO GRAMATICAL Y LENGUAJE INCLUSIVO

Cuando hablamos de género gramatical nos referimos a que los sustantivos en la lengua española poseen un género que establece la concordancia con las demás partes de la oración y sus correspondientes adjetivos. Sin embargo, no todos los sustantivos pueden clasificarse o aludir a un género particular, como sucede con los sustantivos mesa, jauría, cielo o montaña (conocidos como “sustantivos de forma única”), los cuales pueden aludir a uno u otro género de acuerdo con el adjetivo o artículo que los determine. Así, estos sustantivos de forma única no designan su género, como lo harían los sustantivos abogada/abogado, maestra/maestro y hermano/hermana (conocidos como “sustantivos de doble forma”).

Por otra parte, los adjetivos pueden tener terminaciones invariables que concuerden con ambos géneros, como sucede con interesante, elegante, feliz y agradable (conocidos como “adjetivos de forma única”), o pueden adaptar sus terminaciones para concordar con el género de los sustantivos, como ocurre con precioso/preciosa, ganador/ganadora y delgado/delgada (conocidos como “adjetivos de doble forma”). Los pronombres él/ella, aquel/aquella, aunque tienen un género particular, no apuntan necesariamente al sexo, sino que pueden referirse al género del sustantivo de forma única. Por ejemplo: (1) Es un libro muy bueno, de él he aprendido muchas cosas; (2) La película es muy interesante, pero hay en ella escenas muy violentas. Así, los pronombres él/ella no siempre hacen referencia al sexo sino al género, aunque en ocasiones estos definen su género explícitamente: Iris ha desaparecido; no se tienen noticias de ella.

Tradicionalmente se utiliza el género masculino de las palabras como una acepción que incluye tanto a los hombres como a las mujeres; esto se conoce como el “neutro masculino”. No obstante, el uso del neutro masculino no siempre representa a ambos sexos, por lo que su uso continuo oculta a la mujer, no promueve la igualdad y produce ambigüedad.^{xvii} Para subsanar esto, no basta con plantear que el neutro masculino se puede seguir utilizando en el escrito que se redacta porque no se hace con la intención de discriminar, ya que esta medida no considera la percepción de quien lee. Tampoco valida su uso una nota o advertencia que disponga que debe entenderse incluido lo femenino en el neutro masculino sin que se considere discrimen por razón de sexo o género, puesto que el acto mismo de crear una nota o advertencia no representa otra cosa que la intención de excluir a la mujer.

xvii Véase Rose, *supra*, pág. 83.



CÓMO DETERMINAR SI EL LENGUAJE UTILIZADO ES INCLUSIVO

REGLA DE LA INVERSIÓN

Una manera sencilla para determinar si en un escrito se está utilizando lenguaje inclusivo es corroborar si puede sustituirse el referente por su género opuesto sin que eso resulte incorrecto o inadecuado. Si resulta excluyente o inadecuado, debe modificarse.

En la actividad había muchos niños inteligentes.

Utilizando la Regla de la Inversión, si sustituimos *muchos niños* por su equivalente en el género opuesto *muchas niñas*, podemos corroborar que se excluyen a las niñas en la oración original. Existe ambigüedad en la oración original en la medida que no podemos determinar si los *niños* incluyen a las *niñas* o si se refiere a que los *niños* son los únicos inteligentes en la actividad. Es por ello que debemos utilizar alguna de las técnicas que se discutirán a continuación para modificar la oración, de modo que se exprese en un lenguaje inclusivo.

Por otra parte, hay que examinar cuidadosamente las oraciones que aparentan estar expresadas en lenguaje inclusivo para determinar si realmente se alcanzó este objetivo o si no guardan concordancia en todos los aspectos (género o número).

La Cámara de Representantes presentó una medida ante los Senadores y Senadoras que requiere de ellos la elección de un candidato que los represente en el Comité.

Aun cuando la oración aparenta estar escrita con un lenguaje inclusivo, persisten partes no consecuentes con éste:

los Senadores y Senadoras – no se incluyó el artículo “las”
ellos – pronombre masculino
un candidato – artículo y sustantivo masculinos
los represente – artículo masculino

Si se hubiera utilizado la Regla de la Inversión, hubiésemos corroborado la falta de equidad en la redacción:

La Cámara de Representantes presentó una medida ante las Senadoras y Senadores que requiere de ellas la elección de una candidata que las represente en el Comité.

Utilizando la Regla de la Inversión, podemos corroborar que las mujeres habían sido excluidas en el ejemplo inicial, aun cuando traslucía el intento por utilizar un lenguaje inclusivo mediante la Técnica del Desdoblamiento (Véase Técnica 1 de la Sección Técnicas para la utilización de un lenguaje inclusivo).

Adaptemos el ejemplo anterior a un lenguaje inclusivo:

La Cámara de Representantes presentó una medida ante el Senado*, que requiere la elección de una persona** que le represente en el Comité.***

* construcción metonímica^{xviii} que sustituye a “Senadores y Senadoras”
 ** sustituye al sustantivo masculino “un candidato”
 *** pronombre neutral que sustituye al artículo “los” masculino

^{xviii} Se conoce como “metonimia” la sustitución de una palabra por otra, que, aunque tiene un significado distinto a la que pretende sustituir, guarda alguna conexión, correspondencia o semejanza que representa igualmente la sustituida.

Vemos que la utilización del lenguaje neutral, y por lo tanto inclusivo, no implica necesariamente recargar el escrito.

En el ejemplo anterior, la utilización del lenguaje inclusivo hizo más breve la oración al prescindir de cuatro palabras. Es decir, se ganó en concisión.

CORRECCIÓN Y REVISIÓN DE ESCRITOS

Es de particular importancia el uso de la Regla de la Inversión para corroborar que se utilizó uniformemente un lenguaje neutral en un documento. Conforme a ello, al revisar no debemos limitarnos a retocar las oraciones para corregir únicamente los artículos *los* y *las* o las terminaciones de las palabras para adecuarlas al género femenino (como el uso del desdoblamiento *jueces* y *juezas* o de las palabras neutras como la *ciudadanía* en lugar de *ciudadanos* y *ciudadanas*). El análisis debe ser completo e integrado para cerciorarnos de que el escrito refleje una *visión* de equidad, sin afectar el objetivo de informar o comunicar que tiene el documento. Esto implica que la tarea de revisar debe realizarse cuando el escrito esté finalizado, considerando que cada argumento haya sido desarrollado y analizado con perspectiva de género.



CONSIDERACIONES ESTILÍSTICAS

UNIFORMIDAD

Es importante que se use el lenguaje inclusivo uniformemente a través del escrito, aun cuando se utilicen las técnicas diversas que se disponen a continuación. El uso debe ser riguroso y homogéneo, no solo en cuanto a los sustantivos, sino en todos los artículos y adjetivos correspondientes.

Los(as) alguaciles y secretarías elegirán a un representante para la comisión.

La herramienta inclusiva usada en el ejemplo anterior no se implantó uniformemente en todas las ocasiones en que se requería. En su lugar, la oración debe construirse así:

El personal del alguacilazgo y de la secretaria elegirá quien les represente en la comisión.

LOS GENÉRICOS Y COLECTIVOS

Utilizar términos genéricos y colectivos evita recargar la redacción, fomenta el trato igual entre ambos sexos y no fatiga a quien lee.

Cuando la intención sea hablar de ambos sexos a la vez, será necesario mencionar los sustantivos y su artículo correspondiente, según su género gramatical.

El funcionariado y la empleomanía del Poder Judicial podrá tomar su hora de almuerzo a las 12:30 p. m.

El ejemplo anterior resulta más conciso y alivia la lectura, contrario a una redacción recargada como la que sigue:

Los funcionarios, las funcionarias, los empleados y las empleadas del Poder Judicial podrán tomar su hora de almuerzo a las 12:30 p. m.

EL ORDEN DEL GÉNERO

Se recomienda, salvo que haya alguna instrucción específica sobre el asunto, alternar la práctica usual de anteponer el género masculino al femenino con la de colocar el femenino en primer lugar seguida del masculino, y viceversa.

Los jueces y las juezas auspiciarán la Fiesta de Reyes. Las hijas y los hijos del personal del Poder Judicial asistirán a esta actividad navideña.

CONCORDANCIA DE GÉNERO

La concordancia de género es la relación coherente que tienen las palabras en una frase u oración. Es decir, los artículos, adjetivos, verbos y sustantivos deben coincidir en cuanto a su género gramatical.

La secretaria jurídica

Si conocemos o podemos saber el sexo de la persona a la que nos dirigimos o referimos, debemos aplicar el género gramatical que le corresponda. Veamos un ejemplo.

El Secretario de la Comisión, María Luisa Gómez

En su lugar, debemos utilizar:

La Secretaria de la Comisión, María Luisa Gómez

Conforme a ello, cuando se conoce la persona destinataria de una comunicación, no es necesario aplicar el lenguaje inclusivo con relación a ella; sino el género gramatical correspondiente.

Asimismo, si se ha denominado por ley una oficina, una unidad o un puesto, debe nombrarse según se dispone, acompañándole del nombre de quien ostenta el cargo.

Lcda. Juana María Díaz Pérez

Procuradora General

Oficina del Procurador General (Este es el nombre que la ley le ha dado a la oficina)

Estimada señora Procuradora General:

De esta manera, al referirse a la oficina, a la unidad o al puesto, debe utilizarse la denominación oficial establecida por ley, y la persona que dirija tal departamento u oficina se nombrará en el mismo documento conforme a su género. Cuando la referencia al puesto o cargo sea en forma genérica, debe aplicarse la Técnica del Desdoblamiento (Véase Sección Técnicas para la utilización de un lenguaje inclusivo). Veamos.

La Procuraduría General intervendrá en tales asuntos mediante un alegato suscrito por el procurador o la procuradora.



TÉCNICAS PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

TÉCNICA 1. EL DESDOBLAMIENTO

Se conoce como *desdoblamiento* incluir los dos géneros de un mismo sustantivo simultáneamente en la oración (“sustantivos de doble forma”). Cuando se habla de la utilización de un lenguaje inclusivo se piensa de forma automática en la Técnica del Desdoblamiento como alternativa única y obligatoria. Sin embargo, no necesariamente es así. Otras técnicas de inclusión son también efectivas para que la redacción refleje equidad. Recomendamos reservar el desdoblamiento para situaciones en que otras técnicas no resulten las más apropiadas, debido a que esta técnica alarga la lectura y su uso debe ser comedido. En presentaciones visuales (*power point*), gráficas, tablas, diagramas, formularios, folletos, entre otros documentos de esta naturaleza, resulta más apropiada la Técnica del Paréntesis (Véase la Técnica 9 de esta Sección) en lugar de desdoblar.

A continuación se presentan algunos ejemplos del uso adecuado y correcto de la Técnica del Desdoblamiento. Reiteramos que, en ausencia de un término colectivo apropiado, se deberán incluir los artículos y las terminaciones correspondientes al género gramatical.

EN LUGAR DE...

Los trabajadores son hábiles.

ESCRIBA

- Las trabajadoras y los trabajadores son habilidosas y habilidosos.
- Los trabajadores y las trabajadoras son personas habilidosas.
- Las(os) trabajadoras(es) son hábiles.

La edad de los hijos se considerará en todo momento.

La edad de los hijos y las hijas se considerará en todo momento.

El cónyuge es parte indispensable en el pleito.

El o la cónyuge es parte indispensable en el pleito.

TÉCNICA 2. EL COLECTIVO

Para evitar individualizar por género, se debe usar el colectivo al nombrar un conjunto de personas a quienes se quiere referir.

EN LUGAR DE...	ESCRIBA
los ciudadanos/ las ciudadanas	la ciudadanía
los habitantes/ las habitantes	la población
los alumnos/ las alumnas	el alumnado
los electores/ las electoras	el electorado

Al referirse a **grupos** de profesionales, puestos u oficios, se deberá utilizar el título de la profesión, del puesto o del oficio, y no a quien lo ejerza.

EN LUGAR DE...	ESCRIBA
Los jueces acordaron asistir a la actividad.	La Judicatura acordó asistir a la actividad.
Los funcionarios deberán seguir las normas de conducta establecidas en el Manual.	El funcionariado deberá seguir las normas de conducta establecidas en el Manual.
Los alguaciles brindarán seguridad en el perímetro.	El alguacilazgo brindará seguridad en el perímetro.
Las secretarias recibirán las mociones.	La secretaría recibirá las mociones.
Los gerentes lo atenderán.	La gerencia lo atenderá.
La profesión de los abogados es sacrificada.	La profesión de la abogacía es sacrificada.
Los trabajadores se encargarán de recoger los escombros.	El personal se encargará de recoger los escombros.

Es necesario señalar que, en general, los sustantivos *niñez*, *adolescencia* y *juventud* no se deben utilizar como colectivos para los efectos del lenguaje inclusivo, puesto que se refieren a las etapas propias del desarrollo humano. Para ello se recomienda el desdoblamiento en su forma simple (*las niñas y los niños*, *los y las jóvenes*, *los y las adolescentes*), salvo que contextualmente y por inferencia lógica puedan usarse ambas formas.



TÉCNICA 3. LA DISIMETRÍA

La *disimetría* es el tratamiento desigual entre mujeres y hombres que se da en el lenguaje de un escrito. Esto debe evitarse. No debe utilizarse la acepción masculina de una palabra para referirse a ambos sexos en el texto y luego, *en el mismo escrito*, emplear la *misma acepción* para referirse exclusivamente al hombre. La primera acepción convertiría de plano el escrito en sexista y el uso indistinto de ambas acepciones crearía ambigüedad.

EN LUGAR DE...

Entre los **jueces*** de Puerto Rico hay tanto hombres como mujeres. Sin embargo, hay más juezas que jueces.

Los padres no custodios deberán pagar pensión alimentaria para el beneficio de los menores.

ESCRIBA

En la **Judicatura*** de Puerto Rico hay tanto hombres como mujeres. Sin embargo, hay más juezas que jueces.

- a) Los padres y las madres que no ostentan la custodia deberán pagar pensión alimentaria para el beneficio de los y las menores.
- b) Padres y madres tienen la responsabilidad de proveer el sustento.

*Note que en el primer ejemplo se utilizó la palabra **jueces** con la intención de incluir a hombres y mujeres, pero seguido se habló de los dos sexos. Por lo cual, debe entenderse que **jueces** no incluía a ambos. Sin embargo, **Judicatura** es un término que engloba a ambos sexos.

No debe aludirse a las mujeres por su *condición sexual* mientras se alude a los hombres por su posición social o profesional. Observemos.

EN LUGAR DE...

Se presentan para constituir el Jurado, tres **candidatos** y **dos mujeres**.

Entre la representación legal del cliente se encuentran **tres abogados** experimentados y **dos mujeres**.

ESCRIBA

Se presentan para constituir el Jurado, tres candidatos y dos candidatas.

Entre la representación legal del cliente se encuentran tres abogados y dos abogadas con experiencia.

De igual manera, debemos evitar centrar la atención en el sexo de quien ocupa la profesión más que en la profesión misma.

EN LUGAR DE...

Las **mujeres** abogadas que asistieron a la conferencia no firmaron el acuerdo.

Las personas que trabajan en el edificio dieron instrucciones a las **mujeres** que limpian.

ESCRIBA

Las abogadas que asistieron a la conferencia no firmaron el acuerdo.

Las personas que trabajan en el edificio dieron instrucciones al personal de mantenimiento.

TÉCNICA 4. LOS ARTÍCULOS COMO RECURSO INCLUSIVO

Como regla general, el artículo deberá concordar con el género del sustantivo que lo acompañe. Existen varias formas que fomentan un lenguaje inclusivo a través de la utilización de los artículos.

Para conferir un carácter neutral al comunicar el mensaje, se omitirán los artículos antes de los sustantivos cuando los primeros resulten innecesarios. Así ocurre con los sustantivos de una sola terminación (“sustantivos de forma única”).

EN LUGAR DE...

Se atenderá a **los** clientes en el orden de llegada.

Solo se aceptarán a **los** estudiantes con un índice académico de 3.50 o más.

Los representantes del menor comparecen al pleito.

ESCRIBA

Se atenderán clientes en el orden de llegada.

Solo se aceptarán estudiantes con un índice académico de 3.50 o más.

Representantes del menor comparecen al pleito.

Es importante señalar que no deberá unirse el artículo femenino a un sustantivo masculino, y viceversa, si existe un sustantivo para cada género. *El artículo debe corresponder con el sustantivo que le sigue, a menos que el sustantivo sea neutral*, en cuyo caso, el artículo especificará el sexo del sustantivo.

EN LUGAR DE...

la abogado

la empleado

la secretario

la notario

la notario público

la juez

ESCRIBA

la abogada

la empleada

la secretaria

la notaria

la notaria pública

la jueza

FEMENINO

la periodista

la pianista

la joven

la agente

MASCULINO

el periodista

el pianista

el joven

el agente



TÉCNICA 5. LA PERÍFRASIS

La *perífrasis* se ha reconocido como una falta o un defecto en la redacción y su uso no se recomienda. Consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que podría decirse con menos palabras o con una sola. Es una técnica que debe usarse con mesura porque atenta contra la economía del lenguaje.

Sin embargo, para fines de un lenguaje de equidad puede utilizarse la perífrasis con palabras genéricas que no resalten un sexo sobre otro.

EN LUGAR DE...

ESCRIBA

Los recién graduados del Programa de Salones Especializados en Casos de Sustancias Controladas recogieron sus diplomas en el Tribunal.

Las **personas** recién graduadas del Programa de Salones Especializados en Casos de Sustancias Controladas recogieron sus diplomas en el Tribunal.

Los abonados pagan una mensualidad.

Las **personas** abonadas pagan una mensualidad.

Los puertorriqueños consumen mucho arroz.

La **población** puertorriqueña consume mucho arroz.

los trabajadores sociales/ las trabajadoras sociales

los y las **profesionales** del trabajo social

los políticos/ las políticas

la **clase** política

los ancianos/ las ancianas

las **personas** mayores

los interesados/ las interesadas

las **personas** interesadas

los profesores/ las profesoras

el **personal** docente

los médicos/ las médicas

la **clase** médica

la demandante/ el demandante

la **parte** demandante

Otra manera de utilizar la Técnica de la Perífrasis consiste en evitar el uso de los pronombres indefinidos *unos, algunos, otros, unos cuantos*. Estos son ambiguos en cuanto al género. Es preferible utilizar el genérico **“persona”**, el indefinido **“quien/es”** o el **“se”** reflexivo.

EN LUGAR DE...	ESCRIBA
Unos opinan de forma totalmente contraria.	a) Unas personas opinan de forma totalmente contraria. b) Hay quienes opinan de forma totalmente contraria.
Es difícil que uno se acostumbre.	a) Es difícil acostumbrarse. b) Es difícil que una persona se acostumbre.
Unos interesados asistieron.	Las personas interesadas asistieron.
El juez decidirá.	Se decidirá judicialmente. /El tribunal decidirá.
La secretaria recibirá el documento en la Secretaría del tribunal.	Se recibirá el documento en la Secretaría del tribunal.

Observamos en la tabla anterior que la construcción con **“se”** evita el uso de un sustantivo y elimina la necesidad de especificar si es masculino o femenino.

EN LUGAR DE...	ESCRIBA
Si el testigo decide abandonar la zona antes de lo estipulado, debe advertirlo.	Si la persona testigo decide abandonar la zona antes de lo estipulado, debe advertirlo.
El que incurra en la comisión de un delito puede ser acusado.	Quien incurra en la comisión de un delito, podría acusársele.
Algunos creen que los niños no deben ver mucha televisión porque les hace daño.	Hay quienes creen que durante la niñez no se debe ver mucha televisión porque hace daño. ^{xxi}

^{xxi} Note que en este ejemplo se utilizó la palabra “niñez”. Remítase a la Técnica 2: El colectivo, en estas guías.



TÉCNICA 6. LOS DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO

Podemos utilizar pronombres y adjetivos que no requieran que se determine el género del sustantivo para mantener un lenguaje inclusivo. El uso del pronombre cuantitativo *todo(s)* se debe evitar, excepto cuando se utilice la Técnica del Desdoblamiento (Véase Técnica 1 de esta Sección).

EN LUGAR DE...

ESCRIBA

Todos tenemos los mismos derechos.

- a) Las personas tienen los mismos derechos.
- b) Todos y todas tenemos los mismos derechos.

Todos los citados comparecieron.

Las personas citadas comparecieron.

Todos los estudiantes participarán.

- a) Cada estudiante participará.
- b) El estudiantado participará.

Se felicitará a todos los participantes.

Se felicitará a cada participante.

A todos los estudiantes de nuevo ingreso se les asigna un número distinto.

A cada estudiante de nuevo ingreso se le asigna un número distinto.

Por otra parte, algunos pronombres resultan innecesarios y pueden omitirse sin que esto implique la pérdida del significado de la oración.

EN LUGAR DE...

ESCRIBA

Cuando **ellos** fueron al parque, encontraron un perro.

Cuando fueron al parque, encontraron un perro.

Nosotros vamos a recaudar fondos para el paciente.

Vamos a recaudar fondos para el paciente.

A continuación se presenta un listado de uso inclusivo de los pronombres.^{xxii}

EN LUGAR DE...	ESCRIBA
cuantos	cuantas personas cuantos y cuantas
los demás	el resto los y las demás las personas restantes
del mismo o de los mismos	sus
los dichos / los mencionados/ los anteriores	tales
ambos	una y otro tanto la primera como la segunda persona ella y él
muchos	multitud de infinidad de gran cantidad de un buen número de
todos	todo el mundo ellas y ellos la totalidad de todas las personas
uno	alguien cualquiera
varios	un conjunto de un grupo de gran variedad de una variedad de
discapacitados	personas con discapacidad
las mujeres participantes / las mujeres economistas	las participantes / las economistas

xxii A. Irazabal Ugalde, *Manual de uso sexista de lenguaje e imágenes*. Colegio Vasco de Economistas, País Vasco, pág. 14, en <http://genero.bvsalud.org/lildbi/docsonline/get.php?id=852> (última visita, 6 de abril de 2021).



TÉCNICA 7. LOS VERBOS

Es preferible usar los verbos que no especifiquen tiempo, género o número para así mantener un lenguaje inclusivo sin recargar la oración. Estos verbos se incluirán en su forma **infinitiva** ("hacer", "prestar", "decidir"), asegurándonos que el referente esté contextualmente implícito.

EN LUGAR DE...

Es necesario que el estudiante preste más atención.

Si el empleado trabaja adecuadamente, se cumplirá con el término establecido.

ESCRIBA

Es necesario prestar más atención.

Al trabajar adecuadamente, se cumplirá con el término establecido.

Cuando no haya ambigüedad y el sujeto esté claro, se recomienda que se omita el sujeto y que el verbo asuma la acción y el rol de este.

EN LUGAR DE...

Los interesados en participar del Programa de Salones Especializados en Casos de Sustancias Controladas tienen que cumplir con los criterios de elegibilidad.

Si el demandado entiende que va a contestar la demanda fuera del término reglamentario, debe solicitar permiso al tribunal para extenderlo.

ESCRIBA

Para participar en el Programa de Salones Especializados en Casos de Sustancias Controladas se tiene que cumplir con los criterios de elegibilidad.

Si entiende que va a contestar la demanda fuera del término reglamentario, debe solicitar permiso al tribunal para extenderlo.

Para modificar el género del adjetivo se puede sustituir los verbos *ser* o *estar* por el verbo *tener*.

EN LUGAR DE...

Para trabajar eficientemente, es necesario estar concentrado.

Si estás interesado en realizar una reclamación, debes unirte a la demanda.

ESCRIBA

Para trabajar eficientemente, es necesario tener concentración.

Si tienes interés en realizar una reclamación, debes unirte a la demanda.

TÉCNICA 8. EL GÉNERO FEMENINO PARA LAS PROFESIONES, LOS TÍTULOS Y LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Debemos adaptar al género femenino las profesiones, los títulos y los cargos públicos para mantener un lenguaje inclusivo, excepto aquellos que por su terminación ya comprendan ambos sexos. Reiteramos que los títulos de alta oficialidad, como “gobernador/gobernadora”, “secretaria/secretario”, “presidente/presidenta”, “ministra/ministro” o “juez/jueza”, deben adecuarse a ambos géneros mediante el desdoblamiento. Conforme a ello, cuando en el escrito (tratado, ensayo, texto argumentativo, etc.) se desdoble un título de alta oficialidad, no se recomienda el paréntesis -los(as) Jueces(zas); Presidente(a); Procurador(a).

Estas recomendaciones van dirigidas a las juezas y los jueces del Tribunal de Primera Instancia.

El Procurador y la Procuradora de Menores deben presentar la moción en el término que dispone la ley.

En el caso de las profesiones, los títulos y los cargos públicos, así como sustantivos de género común, no debe usarse la herramienta de desdoblamiento (e.g., “El fiscal y la fiscal deben comparecer...”; “El testigo y la testigo responderán...”).

Para un listado completo de las profesiones adaptadas al sexo femenino, véase *Las profesiones de la A a la Z*, en: <http://www.unavarra.es>.



TÉCNICA 9. EL PARÉNTESIS

Cuando el desdoblamiento extiende el escrito y las otras técnicas pueden causar ambigüedad, el paréntesis mantiene el lenguaje inclusivo sin que el escrito se recargue o resulte difícil de leer (excepto, como indicamos, en los casos de títulos de alta oficialidad). No perdamos de vista que en la redacción de escritos extensos, como lo son los cuerpos normativos y reglamentarios, ensayos, artículos o ponencias, debemos favorecer la fluidez al leer y evitar incluir elementos que interrumpan visualmente la lectura. Los paréntesis “()” son más adecuados para los formularios, folletos, tablas, gráficas, diagramas, boletines, entre otros documentos y exposiciones de este tipo. Aun así, de ser necesario y pertinente, podemos, por ejemplo, en lugar de “el Coordinador o la Coordinadora de violencia doméstica”, utilizar “el (la) Coordinador(a) de violencia doméstica”.

Algunos ejemplos de cómo utilizar de manera uniforme los paréntesis son:

EN LUGAR DE...

Las (Los) menores...

...del (la) niño(a)...

ESCRIBA

Las(os) menores...

... del (de la) niño(a)...

Se recomienda dejar espacio entre la palabra y el paréntesis solamente cuando el paréntesis incluye los artículos completos. Por otra parte, cuando solo se incluyen las letras finales que le otorgan el género a la palabra, se recomienda que no se deje espacio entre la palabra y el paréntesis.

TÉCNICAS NO RECOMENDADAS

LAS EXPRESIONES QUE IMPLICAN JUICIOS DE VALOR BASADOS EN EL SEXO

No deben usarse palabras o frases que impliquen subordinación o que tengan una carga peyorativa hacia la mujer. De igual manera, no deben utilizarse frases estereotipadas que glorifiquen el género masculino por su fortaleza física, por sus aspectos sexuales o que los muestre como personas insensibles. Ello a pesar de que las expresiones puedan ser muy comunes y de mucho arraigo en nuestro acervo cultural.

EJEMPLOS DE FRASES QUE IMPLICAN JUICIOS DE VALOR BASADOS EN EL SEXO, POR LO QUE NO DEBEN UTILIZARSE

Mujeres	Hombres
Miembro del sexo débil.	Llora como nenita.
Atiende a tu marido.	Los hombres no lloran.
La mujer es de su casa.	Aguántate como macho.
Detrás de un gran hombre hay una gran mujer.	Todos los hombres son iguales.
Lo que tiene de bonita lo tiene de tonta.	Del buen camino de la nena se encargue Dios, que del buen camino del nene me encargo yo.
¡Qué lástima que es niña!	Le diré a la mujer mía.
Las mujeres son unas chismosas.	Esta es mi señora.
Si quiere trabajar, para qué tuvo hijos.	Esta es mi doña.
La gallina protegiendo a sus pollitos.	Se queja más que una mujer.
Si está soltera o divorciada, por algo es.	Te tienen sentado en el baúl.
Aunque se vista de seda, mona se queda.	Pegas como nena.

Otro ejemplo de expresiones con carga peyorativa hacia la mujer que erróneamente se califican como expresiones inclusivas es referirse a la mujer como *individua* (dual aparente, expresión que al desdoblarse asume un significado distinto). Recordemos que en el lenguaje vulgar y coloquial se utiliza la palabra “individua” de manera despectiva para referirse a una mujer despreciable (RAE)^{xxiii}, connotación que no carga la palabra “individuo”.

LAS PALABRAS QUE MUESTRAN A LA MUJER EN UNA RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON EL HOMBRE

El término *señora* debe utilizarse con cuidado en contraposición con el título *señor* (que siempre alude al rango social). En femenino suele entenderse como la esposa de o *dama de compañía*, y suele usarse como medio para dignificar oficios (*señora de limpieza* o *señora de compañía*). Cuando se utilice la palabra *señora*, debe ser solo a modo de título y no para designar una correlación con el hombre. Así se salva cualquier tratamiento hacia la mujer que la nombre en una relación de dependencia del varón. Por lo tanto, **no** será correcto referirse a la mujer como “la señora suya”, “la señora del Gobernador”, “el demandante Quiñones y su señora esposa”.

Por otra parte, la palabra *señorita* es un tratamiento de aparente cortesía que transmite un sexismo oculto, despectivo e inmaterial

xxiii Véase séptima acepción de la palabra “individua”, en <http://dle.rae.es/?id=LQCSIDx>.



en cualquier contexto jurídico o administrativo. Alude al estado civil de la mujer e, incluso, a su virginidad. Actualmente no existe un término equivalente que aluda a la misma condición o estatus para el hombre (como sería *señorito*). “Si bien los tratamientos *señora/señorita* corresponden a la mujer casada o soltera, el hombre adulto es señor [,] independiente[mente] de su estado civil”.^{xxiv}

No se recomienda la utilización de la palabra *señorita* en ninguna instancia.

Cuando se utilicen los términos *señor* o *señora* en un escrito, se usará un tratamiento uniforme para ambos sexos a través de todo el documento.

LAS NOTAS INTRODUCTORIAS, AL CALCE O EN EL TEXTO MAYOR PARA SUBSUMIR EL FEMENINO EN EL MASCULINO

Frecuentemente se redactan documentos que intentan justificar el uso del género masculino exclusivo añadiendo notas introductorias, notas al calce o datos intercalados entre líneas argumentativas. De ese modo se pretende evitar redactar un texto que refleje un lenguaje de equidad. Las distintas técnicas trabajadas en estas *Guías* demuestran que con un lenguaje incluyente se supera el lenguaje sexista sin violar las normas gramaticales.

No deben redactarse notas como las siguientes:

La política institucional del Departamento prohíbe el discrimen por razón de sexo e identidad de género. Para propósitos de estas Normas, se deberá entender que los términos utilizados para referirse o nombrar a una persona o puesto aluden a ambos géneros.

A lo largo de este escrito se utilizará el género gramatical masculino para referirse a ambos sexos. Únicamente cuando el sexo sea un factor relevante se determinarán explícitamente ambos géneros.

Conforme a nuestra política institucional, en esta circular no se discrimina a nadie por razón de sexo. (Nota aclaratoria al principio de un escrito redactado en su totalidad en masculino).

LAS “PALABRAS DE CARIÑO” O LOS DIMINUTIVOS

“Los ‘términos de cariño’ y los diminutivos implican muchas veces o producen la impresión de que la persona así interpelada ocupa un rango de menos autoridad o un nivel social inferior. Aunque estas expresiones o actitudes ‘afectuosas’ o ‘familiares’ pueden tener una connotación positiva en ciertas circunstancias, no tienen lugar en el campo profesional, porque dan la impresión de disminución, menoscabo y condescendencia. Estas expresiones presentan, sin duda, connotaciones inferiores respecto a las capacidades intelectuales y profesionales de la persona”.^{xxv}

Algunos ejemplos de “palabras de cariño” que **NO** deben utilizarse son: *mamita, hija, nena, corazón, mi amor, cariñito, amorcito, negrita, querida, preciosa, linda, etc.*

Cuando se da la circunstancia que en determinado grupo o sociedad solo consta una mujer como miembro, debe evitarse distinguirla con tales denominativos.

En una reunión donde la mayoría de las personas presentes son abogados, a la única abogada se le refiere como “la nena”.

^{xxiv} *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal, supra, pág. 22.*

^{xxv} *Manual de conducta para tribunales libres de discrimen por género; Igualdad ante la justicia*, Instituto de Estudios Judiciales, Oficina de Administración de los Tribunales, julio 1996, págs.12-13.

Algunos diminutivos o adjetivos que implican inferioridad o que aluden al sexo femenino y su condición, y que **NO** deben utilizarse, son:

Los importantes líderes comunitarios y las elegantes líderes comunitarias [criterio que alude al físico de las líderes más que a su capacidad intelectual o rango]

El representante González y la representante Cristina [tratamiento formal al varón e informal a la mujer]

Don Juan y Anita [uso del diminutivo para el nombre de la fémina]

La abogadita o la fiscalita

LA ARROBA (@) Y LA EQUIS ENTRE PARÉNTESIS (X)

No se recomienda el uso de la arroba (@) ni de la equis entre paréntesis (x) como recursos inclusivos. La arroba (@) no es un símbolo lingüístico, sino de medida y un elemento en las direcciones cibernéticas. La equis entre paréntesis (x) elimina por completo el uso de los morfemas de género. La utilidad que pudieran tener para ahorrar espacio puede compensarse con el uso de paréntesis.

LA BARRA “/”

No se recomienda la utilización de la barra “/” en el uso de lenguaje inclusivo. Estas *Guías de redacción* promueven la utilización de los paréntesis “()” para lograr la uniformidad de los escritos (Véase Técnica 9 de la Sección Técnicas para la utilización de un lenguaje inclusivo).



RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS SEGÚN EL ESCRITO

A continuación recomendamos algunas técnicas inclusivas específicas que resultarán más adecuadas según la extensión del escrito. Es pertinente mencionar que aun cuando sugerimos algunas técnicas en particular, pueden utilizarse todas las técnicas del lenguaje inclusivo discutidas.

ESCRITOS Y COMUNICADOS CORTOS (FORMULARIOS, FOLLETOS, PRESENTACIONES, CORREOS ELECTRÓNICOS, CARTAS, FACSIMILES, BOLETINES, BOLETINES DIGITALES, INTERNET E INTRANET)

Se recomienda el uso de colectivos (Técnica 2), de la perífrasis (Técnica 5), de los determinantes sin marca de género (Técnica 6) y de los paréntesis (Técnica 9) debido a que en este tipo de escritos la limitación del espacio juega un rol determinante en su redacción y contenido. Estas técnicas propuestas no especifican género, ayudan a manejar el espacio y permiten un lenguaje inclusivo fluido y efectivo.

ESCRITOS EXTENSOS Y ESCRITOS LEGALES (PONENCIAS, ARTÍCULOS, NORMAS, REGLAMENTOS, MANUALES E INFORMES)

Para escritos de esta naturaleza recomendamos el uso del colectivo (Técnica 2), los artículos como recurso inclusivo (Técnica 4), la perífrasis (Técnica 5), los determinantes sin marca de género (Técnica 6), los verbos en su forma infinitiva (Técnica 7), adaptar al género femenino las profesiones, los títulos y los cargos de responsabilidad (Técnica 8) y el paréntesis (Técnica 9). El desdoblamiento (Técnica 1) se deberá utilizar únicamente cuando cualquiera de estas otras técnicas dé paso a ambigüedad o cambien el significado del texto.

PONENCIAS ORALES Y LENGUAJE GESTUAL

PONENCIAS Y DISCURSOS ORALES

Las ponencias y los discursos orales pueden prepararse con anticipación o ser espontáneos, dependiendo del tema, del público a quien se dirija y de la persona oradora. En las ponencias y los discursos preparados con anticipación, se debe observar rigurosamente la utilización del lenguaje inclusivo en la redacción previa, ya que se dispone de tiempo para su corrección. En los discursos orales espontáneos también debemos velar por el uso del lenguaje inclusivo. En la medida que se ejercita el hábito de redactar de forma inclusiva, esta práctica se reflejará naturalmente en los discursos espontáneos.

El lenguaje oral es espontáneo y natural, y no puede estar sujeto a una técnica rigurosa. La oradora o el orador determinará la técnica más apropiada para su discurso. Sin embargo, deberá evitar el uso del desdoblamiento durante el discurso oral porque puede desconectar a la persona oyente con el mensaje que se brinda. No obstante, se recomienda el uso de la Técnica del Desdoblamiento cuando se refiera a personas específicas o cuando aluda directamente a la audiencia. Se debe, asimismo, desdoblar o adecuar a su forma femenina los títulos, los cargos y las profesiones. En un saludo protocolar, por ejemplo, cuando se hace referencia a personas específicas, se deberá utilizar el desdoblamiento.

Saludos a todas las personas presentes. Queremos reconocer especialmente la presencia de los Jueces y las Juezas del Tribunal de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia.

Sin duda, es pertinente recordar que en la exposición oral debe evitarse cualquier tipo de comentario o bromas que puedan tener connotaciones sexistas porque, además de discriminatorio, resta formalidad al discurso.

LENGUAJE GESTUAL

El lenguaje gestual es tan importante como el lenguaje oral. En Puerto Rico, es propio a nuestra personalidad de Pueblo, acompañar nuestra expresión oral con gestos, signos corporales y expresiones no verbales. Por ello, cuando hagamos gestos o expresiones corporales durante nuestra comunicación verbal, debemos velar por que estén libres de sexismo.

Para promover un lenguaje gestual inclusivo **NO** debemos:

- Utilizar tonos y movimientos afeminados con el propósito de ridiculizar a la mujer y a los hombres por razón de sexo.
- Emplear tonos y movimientos con el propósito de ridiculizar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.
- Exaltar las áreas genitales de hombres y mujeres que pretenden fomentar el sexismo y las relaciones de poder.
- Restar importancia a la presencia de mujeres, por ejemplo, ignorándolas con la vista o desatendiendo a sus preguntas y comentarios.



IMÁGENES Y SONIDOS

Las imágenes son otro medio de comunicación. Debemos promover el uso de imágenes que reflejen la perfecta equidad entre el hombre y la mujer, de modo que no transmitamos consciente, inconsciente o subliminalmente el androcentrismo.

Las imágenes pueden validar los estereotipos asociados a ambos sexos. Con ello en mente, al seleccionar imágenes debemos:

- Promover la igualdad de condiciones entre los hombres y las mujeres; ello implica la selección de personas de edades similares.
- Colocar a los hombres y a las mujeres realizando tareas no asociadas tradicionalmente con su sexo.
- Ubicar a las mujeres y a los hombres en espacios de trabajo; dirigiendo el personal, en puestos de supervisión o prestigio, o en ocupaciones tradicionalmente asociadas al sexo opuesto.
- Mostrar a las mujeres y a los hombres en espacios abiertos o de recreación, fuera de espacios domésticos.
- Situar a los hombres y a las mujeres en espacios privados, si es posible, realizando tareas domésticas o trabajos tradicionalmente asociados al sexo contrario.
- No usar imágenes que promuevan los estereotipos de género.
- No usar imágenes sexistas que promuevan las cualidades sexuales de hombres y mujeres, obviando sus aportaciones en la sociedad.
- Colocar a las mujeres y a los hombres en un mismo plano visual y nivel de importancia en todas las imágenes. (e.g. no posicionar la imagen de la mujer en un plano posterior al plano frontal donde se ubique el hombre).
- Utilizar imágenes que representen diferentes configuraciones de familias.

Por otra parte, debemos actuar con cautela al utilizar colores determinados. Presentar siempre a las mujeres con colores poco intensos (rosa, blanco, amarillo tenue) y al hombre con colores sobrios o intensos que denotan fuerza, energía o intensidad (azul, verde, negro) perpetúa diferencias y estereotipos, y fomenta el sexismo. Al alternar los colores que utilizamos para cada género, fomentamos la diversidad y llevamos un mensaje de inclusión.

Además, es importante que mantengamos uniformidad cuando se combine el lenguaje escrito con el uso de imágenes, evitando que a una imagen no sexista se le incluya una frase o texto sexista, y viceversa.

Cuando se prepare un video y se incluya una voz narrativa, se deben alternar las voces femeninas y masculinas a través de la grabación. A continuación algunos ejemplos:

Para presentar la imagen de una familia, donde se utilizan dos personas adultas -mujer y hombre- y una niña y un niño, tradicionalmente el hombre suele ser más alto que la mujer y las niñas más pequeñas que sus hermanos. Esto supone un predominio de la figura del hombre sobre la de la mujer.



Este mismo concepto de familia se puede alcanzar utilizando imágenes que reflejen equidad en cuanto al hombre y la mujer.



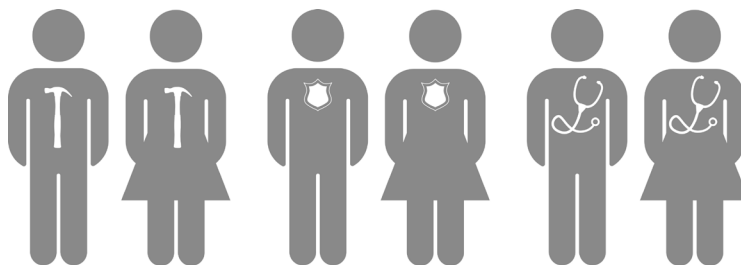
Además, se sugiere utilizar imágenes que representen diferentes configuraciones de familias.



Otras imágenes que tradicionalmente reproducen estereotipos de género son las que se asocian con el mundo laboral y profesional. Veamos algunos ejemplos de imágenes que **NO** deben utilizarse por esta razón.



Debemos esforzarnos por mostrar a hombres y mujeres en las distintas profesiones por igual y realizando las mismas tareas, para así fomentar la equidad.



CONSEJOS ADICIONALES

Las técnicas y recomendaciones que se han presentado procuran promover una redacción que impulse un lenguaje de equidad, sensible al género y que evite los sesgos basados en el discrimen por razón de género. Además de las recomendadas, ofrecemos las siguientes^{xxvi}:

1. Procurar utilizar la voz activa y los verbos activos para mostrar el empoderamiento de las mujeres.

EN LUGAR DE...

Se dio la palabra a las mujeres.

ESCRIBA

Las mujeres tomaron la palabra.

2. Prestar atención al vocabulario y expresiones que se refieren a la identidad de género y la orientación sexual.
 - Al escribir sobre una persona transgénero o al referirse a ella, utilice sustantivos y pronombres consistentes con su identidad de género, independientemente de su sexo al nacer.
 - Siempre que sea posible, utilice el pronombre preferido por esta persona.

xxvi ONU Mujeres, *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo*, 2017, páginas 5-6, en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/gender-inclusive%20language/guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf?la=en&vs=2633> (última visita, 6 de abril de 2021).

BIBLIOGRAFÍA

“Todo escrito debe reconocer la individualidad de hombre y mujer, y manejarla con inquebrantable equidad. En la medida que nuestro lenguaje escrito plasme la absoluta igualdad de la mujer con relación al hombre, será un escrito justo, objetivo, [y] equitativo”. ^{xvii}

- ONU Mujeres, *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.
- ONU Mujeres, *Guías para el uso de un lenguaje inclusivo al género* (2017). <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/gender-inclusive%20language/guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf?la=en&vs=2633>
- *Recomendaciones para el Uso de un lenguaje inclusivo de género*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2018/11627.pdf>.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA), *Guías de lenguaje inclusivo de género* (2016). <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>.
- RAADH, *Manual pedagógico sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista* (2018). <http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>.
- United Nation Development Programmer (UNDP), *Principles of Gender-sensitive Communication* (2017). <https://www.undp.org/content/dam/jamaica/docs/gender/JM-AUG-29-UNDP%20Gender%20Seal-Principles%20of%20gender-sensitive%20communications.pdf>.
- *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, 5 de diciembre de 2011. https://amij.org.mx/micrositios/equidaddegenero/documentos/documentos_interes/guia_lenguaje_incluyente.pdf
- *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad Politécnica de Madrid*, Unidad de Igualdad, España. http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/MANUAL_DE LENGUAJE_NO SEXISTA EN LA UPM.pdf.
- A. Irazabal Ugalde, *Manual de uso no sexista de lenguaje e imágenes*. Colegio Vasco de Economistas, País Vasco. <http://genero.bvsalud.org/lildbi/docsonline/get.php?id=852>
- *Diccionario de la lengua española*, Real Academia Española, versión electrónica. <http://www.rae.es>.
- M. Quilis Merin; M. Albelda Marco; M. Josep Cuenca, *Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano)*, Universidad de Valencia, Tecnolinguística, S.L., 2012. http://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf.
- M.J. Pérez Cervera, *Manual para el uso no sexista del lenguaje*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Cuarta edición, marzo de 2011. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/55295/11.1_Manual_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje_2011.pdf
- E.W. Jessen, *California Style Manual; A Handbook of Legal Style for California Courts and Lawyers*, Supreme Court of California, Fourth Edition, 2000. <http://www.sdap.org/downloads/Style-Manual.pdf>.
- J.D. Fischer, *Framing Gender: Federal Appellate Judges' Choices about Gender-Neutral Language*, 43 U.S.F.L. Rev. 473 (2009).
- L.M. Rose, *The Supreme Court and Gender-Neutral Language: Setting the Standard or Lagging Behind?*, 17 Duke J. Gender Law & Pol. 81 (2010). <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1170&context=djglp>.
- S. Lesmes Zabalegui, *Guía para incorporar la perspectiva de género en las subvenciones y los contratos públicos*, Instituto Navarro para la Igualdad, Gobierno de Navarra, 2009. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/8346E44F-1C60-4850-AAC8-7934034AB5C6/141464/GuiaGeneroWEB.pdf>.
- F. Xavier Agulló i Garcia, *Guía rápida para un lenguaje no sexista*, Blog responsable, versión 2008. <http://sin-sexismos.blogresponsable.com/>
- Y. Calvo, *Módulo del sexismo lingüístico y el lenguaje jurídico*, Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD), Programa Mujer, Justicia y Género, Comisión Interamericana de la Mujer (CIM), San José, Costa Rica (2001). http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/SEXISMO.pdf.
- *Guía de lenguaje no sexista*, Universidad de Granada, Unidad de Igualdad de la UGR. [https://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/desarrollo/2009/guia211209/!](https://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/desarrollo/2009/guia211209/)

xvii *Manual de estilo y citación para el oficial jurídico*, Oficina de la Compiladora y Publicista de Jurisprudencia, Tribunal Supremo de Puerto Rico, 2013, pág. 43.



- Sexismo en el quehacer periodístico. <http://comunicacionsocial.wordpress.com/2014/05/11/el-sexismo-en-el-quehacer-periodistico>.
- R. Moreno Balaguer, *Manual de lenguaje no sexista*, ACSUR-Las Segovias. https://www.mundubat.org/wp-content/uploads/archivos/201303/manual_de_lenguaje_no_sexista-acsur.pdf
- Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, *El discrimen por razón de género en los tribunales*, San Juan, Tribunal Supremo de Puerto Rico, agosto de 1995, pág. 8.
- *Servicio y justicia, justicia y servicio*, Plan Estratégico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2012-2015. <https://www.poderjudicial.pr/documentos/informes/rama/Plan-estrategico-2012-2015.pdf>
- *Puntos cardinales de la justicia*, Plan Estratégico de la Rama Judicial de Puerto Rico 2016-2019. <https://www.poderjudicial.pr/documentos/informes/rama/Plan-estrategico-2016-2019.pdf>
- *Mapa hacia una justicia de vanguardia*, Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025. <https://www.poderjudicial.pr/Documentos/Informes/Plan-Estrategico-Poder-Judicial-PR-2020-2025.pdf>
- *El lenguaje: un elemento estratégico en la construcción de la igualdad*, Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial, República de Colombia, Programa Integral contra Violencias de Género (sin fecha). http://www.mdgfund.org/sites/default/files/GEN_ESTUDIO_Colombia_%20el%20lenguaje%20juridico%20y%20discriminacion.pdf
- *Manual de estilo y citación para el oficial jurídico*, Oficina de la Compiladora y Publicista de Jurisprudencia, Tribunal Supremo de Puerto Rico, 2016.
- *Manual de conducta para tribunales libres de discrimen por género; Igualdad ante la justicia*, Instituto de Estudios Judiciales, Oficina de Administración de los Tribunales, julio 1996, págs.12-13.
- M. Concepción Ayala, S. Guerrero Salazar y A.M. Medina Guerra, *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con Área de la Mujer, Ayuntamiento de Málaga (2002).
- *Guía de lenguaje no sexista*, Oficina de Igualdad (UNED) (sin fecha). https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF
- *Igualdad, lenguaje y administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje*, Conselleria de Bienestar Social, Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 2006-2009, Primera Edición, C.E.E. Imprenta - IVADIS (2009).
- *Guía de uso no sexista del vocabulario español*, Universidad de Murcia, Unidad para la igualdad entre Mujeres y Hombres (sin fecha). <https://www.um.es/documents/2187255/2190475/guia-leng-no-sexista.pdf/d7257202-d588-4f11-8d1b-3ac13fd1f5be>
- *Lectura y manuales de referencia sobre el uso de lenguaje no sexista*, Material compilado, Lcda. Bárbara Jiménez Santiago, Directoría de Programa Judiciales, Oficina de Administración de los Tribunales (2012).
- C. Bravo Sueskun, Eva Antón Fernández, *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*, Secretaría Confederal de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Madrid, 3era edición (2010).
- E. Esmurdoc Castellanos, *Manual de estilo igualitario en el lenguaje jurídico*, primera edición, Poder Judicial, Comisión para la Igualdad de Género del Poder Judicial, Santo Domingo de Guzmán, Republica Dominicana, Margraf, S.A. (2011).
- *Guía de lenguaje no sexista para una negociación colectiva no discriminatoria*, Secretaría de la Mujer de CCOO, Córdoba, España (2008).
- Curso: *El uso igualitario del lenguaje administrativo*, Diputación de Cádiz, Igualdad de Género, Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- A. Diez de Ure Eraul, *Manual de uso para un lenguaje y una publicidad no sexista en el ámbito administrativo* (sin fecha).
- *Manual de lenguaje inclusivo*, Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, Santiago de Chile (2009).
- R. de la Calle Hidalgo, *Guía de lenguaje inclusivo*, 1ra edición, Comisión Interdepartamental de Género del Congreso de Intendentes del Uruguay (2010).
- *Manual de uso de lenguaje neutro*, Superintendencia de Salud Gob. de Chile (2008).
- *Manual de uso no sexista de lenguaje e imágenes: manual de uso euskera*, Economista, Colegio Vasco de Economista, págs. 3-18.
- M. Quiles Merin, *Guía de uso para un lenguaje Igualitario (castellano)*, Universitato de Valencia, pág. 3-163 (2012).
- M.J. Pérez Cervera, *Manual para el uso no sexista del lenguaje, Lo que bien se dice... bien se entiende*, 4ta ed. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Defensa Jurídica y Educación para Mujeres S.C. (2011).
- *Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2007).

APÉNDICE



GUÍAS DE REDACCIÓN PARA PROMOVER UN LENGUAJE DE EQUIDAD

Referencia Rápida

TÉCNICA	DEFINICIÓN	EJEMPLOS		RECOMENDACIONES
		EN LUGAR DE...	UTILIZAR	
Desdoblamiento	Incluir los dos géneros de un mismo sustantivo simultáneamente en la oración ("sustantivos de doble forma"). Deben adecuarse los artículos y las terminaciones correspondientes al género gramatical. Ante un sustantivo neutro, los artículos se desdoblarán.	Los niños entran gratis.	Los niños y las niñas entran gratis	Usar comedidamente, porque alarga la oración. Reservar su uso para cuando otras técnicas no resulten las más apropiadas, prácticas o porque podrían dar paso a crear ambigüedad.
		El cónyuge es parte indispensable en el pleito.	El y la cónyuge son parte indispensable en el pleito.	
Colectivo	Sustantivos construidos en singular que designan conjuntos formados por entidades análogas. ¹ Evitan individualizar por género cuando queremos referirnos a un conjunto de personas.	Los ciudadanos y las ciudadanas	La ciudadanía	Apropiado para escritos y comunicados cortos y extensos, y para escritos legales. Por ejemplo: formularios, folletos, correos electrónicos, cartas, boletines, presentaciones, facsímiles, Internet, textos expositivos, ensayos, artículos, tratados, reseñas, exposiciones orales, normas, informes, etc.
		Los jueces y las juezas	La Judicatura	

¹ Nueva gramática de la lengua española (2009), Vol. I, Secs. 12.1f y 12.4a, en <http://aplica.rae.es/grweb/cgi-bin/v.cgi?i=hGAclbjmEKJaXxVk> y <http://aplica.rae.es/grweb/cgi-bin/v.cgi?i=KMIgFllioVoNAsLm> (última visita, 6 de abril de 2021).

TÉCNICA	DEFINICIÓN	EJEMPLOS		RECOMENDACIONES
		EN LUGAR DE...	UTILIZAR	
Disimetría	¡EVITAR! Es el tratamiento no uniforme a un mismo sustantivo en el mismo escrito. No debe utilizarse la acepción masculina de una palabra para referirse a ambos sexos en el texto y luego, en el mismo escrito, emplear <i>la misma</i> acepción para referirse exclusivamente al hombre.	Entre la representación legal del cliente se encuentran dos abogados y dos mujeres.	Entre la representación legal del cliente se encuentran dos abogados y dos abogadas.	No debe aludirse a las mujeres por su condición sexual mientras se alude a los hombres por su posición social o profesional.
		Entre los jueces de PR hay tanto hombres como mujeres. Sin embargo, hay más juezas que jueces.	En la Judicatura hay tanto hombres como mujeres. Sin embargo, hay más juezas que jueces.	No debe usarse la palabra en masculino para incluir hombres y mujeres, y seguido hablar de los dos sexos. Evitar centrar la atención en el sexo de quien ocupa la profesión más que en la profesión misma.
Los artículos como recurso inclusivo	Como regla general, el artículo debe concordar con el género del sustantivo. Sin embargo, hay formas de utilizarlo para fomentar el lenguaje inclusivo.			Apropiado para todo texto.
	<ul style="list-style-type: none"> • Omisión del artículo antes de los sustantivos de una sola terminación 	Se atenderá a los clientes en el orden de llegada.	Se atenderán clientes en el orden de llegada.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del artículo con sustantivos de forma única 	periodista	la periodista/el periodista	
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando se usen sustantivos de doble forma, el artículo debe concordar con el género de estos. 	abogado/ abogada	el abogado/la abogada	



TÉCNICA	DEFINICIÓN	EJEMPLOS		RECOMENDACIONES
		EN LUGAR DE...	UTILIZAR	
Perífrasis	Expresar por medio de un rodeo de palabras algo que podría decirse con menos palabras o con una sola.			
	Otras maneras de usar esta Técnica es evitar el uso de los pronombres <i>unos, algunos, otros, unos cuantos</i> . Es preferible usar:	Los puertorriqueños consumen mucho arroz.	La población puertorriqueña consume mucho arroz.	Aunque se ha reconocido la perífrasis como una falta o defecto en la redacción, para fines de un lenguaje de equidad puede utilizarse con palabras genéricas que no resalten un sexo sobre otro.
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Persona</i> 	los ancianos y las ancianas	las personas ancianas	Debe usarse con mesura.
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Quien o quienes</i> 	Unos opinan de forma contraria	Hay quienes opinan de forma contraria	Apropiada para exposiciones orales, presentaciones visuales y para escritos y comunicados de todo tipo.
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Se (reflexivo)</i> 	El juez decidirá	Se decidirá judicialmente.	
Determinantes sin marca de género	Utilizar pronombres y adjetivos que no requieran que se determine el género del sustantivo. Evitar el pronombre cuantitativo <i>todo(s)</i> , excepto cuando se use el Desdoblamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los citados comparecieron. • Se felicitará a todos los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas citadas comparecieron. • Se felicitará a cada participante. 	Ver tablas bajo la Técnica ó de las Guías para ejemplo de uso inclusivo de los pronombres, apropiada para todo tipo de escrito.
	Evitar pronombres cuando esto no implique que la oración pierda significado.	<ul style="list-style-type: none"> • Nosotros vamos a recaudar fondos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vamos a recaudar fondos. 	

TÉCNICA	DEFINICIÓN	EJEMPLOS		RECOMENDACIONES
		EN LUGAR DE...	UTILIZAR	
Verbos	Infinitivo verbal: Forma no personal del verbo, cuya terminación es <i>-ar, -er, -ir</i> . No especifican tiempo, género o número. Al usarlos debe asegurarse que el referente esté implícito en el contexto.	Es necesario que el estudiante preste más atención.	Es necesario <u>prestar</u> más atención.	Apropiada para textos expositivos, ensayos, artículos, tratados, reseñas, exposiciones, formularios o folletos.
	Omitir el sujeto cuando no haya peligro de ambigüedad y dejar que el verbo asuma la acción y el rol de este.	Si el empleado trabaja adecuadamente, se cumplirá con el término establecido.	Al <u>trabajar</u> adecuadamente, se cumplirá con el término establecido.	Debe asegurarse que el referente esté contextualmente implícito.
	Modificar el género del adjetivo sustituyendo los verbos <i>ser</i> o <i>estar</i> por <i>tener</i> .	Para trabajar eficientemente, es necesario estar concentrado.	Para trabajar eficientemente, es necesario <u>tener</u> concentración.	
Profesiones, títulos y cargos de responsabilidad	Se deben adaptar al género femenino, excepto aquellos que su terminación ya comprendan ambos sexos. Cuando sean profesiones, títulos y cargos públicos con terminación neutral para ambos sexos, no debe desdoblarse (el uso de artículos determinantes <i>-el, la, los, las</i> —imprime inclusividad).	El Procurador(a) de Menores debe presentar una moción para esto.	El Procurador y la Procuradora de Menores deben presentar una moción para esto	Se recomienda el desdoblamiento. Ver lista de profesiones adaptadas al femenino: http://www.unavarra.es .



TÉCNICA	DEFINICIÓN	EJEMPLOS		RECOMENDACIONES
		EN LUGAR DE...	UTILIZAR	
Paréntesis	Mantiene el lenguaje inclusivo sin que el escrito se recargue o resulte difícil de leer.	los niños y las niñas	los(as) niños(as)	No recomendada para los títulos de alta oficialidad.
	No dejar espacio entre la palabra y el paréntesis, excepto cuando dentro del paréntesis se incluyan artículos completos.	del niño y de la niña	del (de la) niño(a) ↓ dejar espacio	Usar con mesura en los escritos extensos (normas, reglamentos, ensayos, artículo o ponencias), pues se debe favorecer la fluidez al leer y evitar interrupciones visuales. Más adecuada para escritos y comunicados cortos: formularios, folletos, presentaciones, correos electrónicos, cartas, facsímiles, boletines, boletines digitales, Internet e intranet, tablas, gráficas, diagramas.

TÉCNICAS NO RECOMENDADAS

FRASES ESTEREOTIPADAS O QUE DENIGRAN O DESVALORIZAN A LA MUJER

Evite el uso de chites, gestos, frases, etc. que denigren o desvaloricen a la mujer. Por ejemplo² :

- “Llorar como nena”.
- “Detrás de un gran hombre hay una gran mujer”.
- “Pega como nena”.
- “La mujer es de la casa”.
- “Esta es mi (su) mujer”.

FALSA EXCLUSIVIDAD CON USO DE SUSTANTIVOS O ADJETIVOS CON CARGA CULTURALMENTE PEYORATIVA O QUE SUBORDINEN [APELEN; REFIERAN] A LA MUJER EN RELACIÓN CON EL HOMBRE

Evitar dirigirse a la mujer con palabras o frases con carga peyorativa o que se refieren a ella, según la relación que tenga con el hombre.

- Individua
- Mujer pública
- Mi mujer
- El Sr. Quiñones y su señora
- La señora del Gobernador

PALABRAS DE “CARIÑO” O DIMINUTIVOS

Pueden tener una connotación afectiva en ciertas circunstancias, pero no tienen lugar en el campo profesional. Dan la impresión de disminución, menoscabo y condescendencia. Ejemplos:

- Mamita
- Mija
- Linda
- Nena
- Abogadita

Evite adjetivos, expresiones que aluden al sexo femenino y su condición, y el trato informal.

- Los importantes líderes y las elegantes líderes
- El representante González y la representante Cristina
- Don Juan y Anita

LA ARROBA (@), LA BARRA (/), LA (X) Y LAS NOTAS INTRODUCTORIAS, AL CALCE O EN EL TEXTO MAYOR PARA SUBSUMIR EL FEMENINO EN EL MASCULINO

- No se recomienda el uso de la arroba y la (x), puesto que no es un símbolo lingüístico.
- Por asuntos de uniformidad en escritos del Poder Judicial, utilice el paréntesis en lugar de la barra.
- No utilice las notas introductorias o al calce para indicar que el femenino está incluido en el masculino.

² Ver sección sobre Técnicas para la utilización de un lenguaje inclusivo de las Guías Sección VII de las *Guía de redacción para promover un lenguaje de equidad* para más ejemplos.





Poder Judicial de Puerto Rico

**268 Avenida Muñoz Rivera
San Juan, Puerto Rico**

www.facebook.com/poderjudicialpr
[@poderjudicialpr](https://www.instagram.com/poderjudicialpr)
<http://www.poderjudicial.pr>
(787) 641-6600