

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA



GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA

Coordinación de la edición: Vicerrectorado de Responsabilidad Social, Políticas Inclusivas e Igualdad. Universitat Jaume I. 2024

Autoras: Gemma Escrig Gil, M.^a José Ortí Porcar, Anna Sales Boix (Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I), Naiara Martínez Gómez y Marta Renau Michavila (Universitat Jaume I).

Esta guía es un paso más hacia la consecución de la igualdad y la inclusión en la universidad. Su elaboración es el resultado de un trabajo colaborativo de numerosas personas y servicios de la Universitat Jaume I.

Nuestro especial agradecimiento a Elsa González Esteban, vicerrectora de Responsabilidad Social, Políticas Inclusivas e Igualdad, por el impulso, la implicación y la coordinación de la edición.

Del mismo modo, agradecemos la colaboración y orientación profesional de Fernando Vicente Pachés (Unidad de Igualdad), Olga Carbó Badal y Encarna Gómez Alamilla (Unidad de Diversidad y Discapacidad), Mar Valero Valero y Embarka Hamoudi Hamdi (Oficina de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad), Josep M. Chordà Fandos (Vicerrectorado de Cultura, Lenguas y Sociedad) y Carme Pinyana Garí (Servicio de Comunicación y Publicaciones).

Diseño y maquetación: Agustina Gutiérrez. www.tesiteando.es

Impresión: Llar Digital

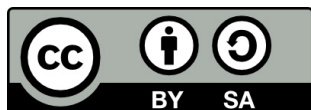
Depósito Legal: CS 764-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/GLIN>

Edita: Publicaciones de la Universitat Jaume I. Servicio de Comunicación y Publicaciones. Campus del Riu Sec. Edificio Rectorado y Servicios Centrales. 12071 Castelló de la Plana.

<http://www.tenda.uji.es>

Correo electrónico: publicacions@uji.es



Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

ÍNDICE

Presentación	8
--------------------	---

PRIMERA PARTE. Comunicación inclusiva y no sexista10

1.1. Igualdad, diversidad e inclusión	12
1.2. Comunicación inclusiva	15
1.3. El lenguaje de las palabras	17

SEGUNDA PARTE. Recomendaciones para un lenguaje no sexista e inclusivo20

2.1. Lenguaje no sexista	22
2.2. Lenguaje inclusivo y LGTBIQA+	45
2.3. Lenguaje inclusivo y discapacidad	51
2.4. Lenguaje inclusivo y diversidad étnico-cultural	58
2.5. La otredad y la alteridad en el lenguaje inclusivo	65

TERCERA PARTE. Recomendaciones para una comunicación inclusiva en el contexto universitario68

3.1. El lenguaje de las imágenes	70
3.2. Trato respetuoso e inclusivo de las personas con discapacidad	75
3.3. Comunicación inclusiva en el aula	78
3.4. Comunicación inclusiva en los trabajos académicos	81



PRESENTACIÓN

LA UNIVERSIDAD ES la institución fundamental y referente en la sociedad actual para la creación y transmisión del conocimiento, de la cultura y de los valores democráticos de igualdad, equidad y justicia social.

Históricamente ha sido, y debe seguir siendo, un espacio de libertad intelectual y cultural, de generación de pensamiento crítico, de diálogo y tolerancia, de respeto y de afirmación de valores éticos, permaneciendo firmemente comprometida con la igualdad de mujeres y hombres y abierta a la diversidad de expresiones del ser humano.

La Universitat Jaume I instituye la igualdad y la diversidad como principios fundamentales en sus Estatutos y como valores de orientación de la conducta en su Código Ético, guiando así la implementación de políticas y planes para la integración de la igualdad, la inclusión y la no discriminación en todas sus actividades.

La universidad debe garantizar el derecho a ser diferente y a tener, al mismo tiempo, las mismas oportunidades. Debe estar preparada para acoger la diversidad y fomentar la participación plena y el respeto a la diferencia, universalizando la igualdad de oportunidades.

Con este cometido, esta universidad ha elaborado un Plan de inclusión y no discriminación, un documento que concreta acciones en materia de igualdad, inclusión y no discriminación para posibilitar que todas las personas de la comunidad universitaria, independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género, discapacidad, origen, etnia o cultura, tengan las mismas oportunidades.

Una de las líneas estratégicas de este plan es, precisamente, promover un uso del lenguaje no sexista y no discriminatorio en todas sus comunicaciones: la igualdad y la diversidad también se comunican. La cultura de una organización empieza por el lenguaje y la comunicación.

La Universitat Jaume I, no obstante, no parte de cero. En los últimos años, en la sociedad se han producido importantes avances en este ámbito. Igualmente, la comunicación ha sido partícipe de esta evolución: la globalización, las herramientas, las formas de comunicarnos o la sensibilidad. La

Universitat Jaume I ha asumido con responsabilidad estos cambios y se ha convertido en una entidad de referencia en la elaboración de herramientas e implantación de medidas que han ayudado, sin duda alguna, a transformar tanto el contexto universitario como su entorno.

El uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio en esta universidad y su promoción en su ámbito de influencia se ha conseguido gracias a medidas como la incorporación del lenguaje igualitario en el *Manual de documentos y lenguaje administrativos*, así como en el papel del Servicio de Lenguas y Terminología, la elaboración de una *Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación en la Universitat Jaume I* o la incorporación de la formación permanente en materia de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.

Para seguir avanzando, la presente GUÍA propone reflexionar sobre el uso que le damos a las herramientas de comunicación en el ámbito universitario con la finalidad de alinearla con los valores de una universidad plural, diversa, inclusiva y equitativa. Un espacio desde el que orientarnos como comunidad universitaria sobre el papel que queremos asumir a través del lenguaje y la comunicación.

La GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA se plantea como un documento orientativo y clarificador para favorecer usos del lenguaje respetuosos, no sexistas y no discriminatorios en el ámbito de la Universitat Jaume I.

En la primera parte, la GUÍA presenta los conceptos de igualdad, diversidad, inclusión, comunicación y lenguaje y cómo se interrelacionan.

La segunda parte contiene recomendaciones para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, y en esta se abordan las consecuencias que tienen los usos excluyentes en las mujeres y los hombres, el colectivo LGTBIQA+, las personas con discapacidad, las distintas realidades étnico-culturales, así como otras variables que actualmente no se pueden obviar.

Finalmente, en la tercera parte se incluyen pautas para incorporar una comunicación inclusiva en el aula y en los trabajos académicos, reflexionando, además, sobre aspectos como las imágenes que utilizamos, el trato que nos damos o los contenidos que elaboramos.



PRIMERA



PARTE

**Comunicación
inclusiva
y no
sexista**

1.1. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



La diversidad es riqueza.

La relación entre igualdad, diversidad e inclusión es fundamental para entender cómo construir sociedades más justas y equitativas.

TODAS LAS PERSONAS son plurales y diversas en cuanto a sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, origen étnico, cultura u otras características. Y esta diversidad las hace únicas y singulares.

Hablar de diversidad es hablar de la variedad de experiencias, perspectivas, culturas, habilidades y características que existen dentro de una organización, comunidad o sociedad.

El concepto de *diversidad* reconoce y valora las diferentes vivencias, experiencias o características individuales y potencia la inclusión.

La diversidad puede ser una fuente de riqueza en cuanto a perspectivas, creatividad, aprendizaje, tolerancia, respeto y toma de decisiones.

La diversidad no puede ser el argumento para un trato discriminatorio. La igualdad asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y trato, independientemente de sus características personales o circunstancias.

La inclusión acepta las diferencias, aprecia la diversidad y promueve el trato igualitario, minimizando los obstáculos para que todas las personas participen sin importar sus circunstancias o características físicas, mentales, sociales, culturales, etc.

La Unesco, en la *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural* del 2001, reconoce que la diversidad es una riqueza y no una amenaza. Es una oportunidad que hay que aprovechar para crear una sociedad más tolerante e igualitaria y hay que defenderla como un componente fundamental de la igualdad y los derechos humanos.

La relación entre igualdad, diversidad e inclusión es fundamental para entender cómo construir sociedades más justas y equitativas.



La **igualdad de oportunidades** es el principio que establece que todas las personas deben tener el mismo acceso a las oportunidades, derechos y recursos, independientemente de sus características personales.



La **igualdad de trato** se refiere al principio de tratar a todas las personas de manera justa y equitativa, sin discriminación ni favoritismos, independientemente de sus características personales.



La **discriminación** es el trato injusto o desigual hacia las personas en función de sus características específicas como el sexo, la orientación sexual, la discapacidad, la etnia o la cultura. Es una violación de los derechos humanos fundamentales.

A veces confluyen en una misma persona varias circunstancias que están interconectadas y que impiden o dificultan una participación en igualdad de condiciones; por ejemplo, ser mujer, negra, lesbiana y con discapacidad. A esta confluencia se la conoce como *interseccionalidad*. Las personas pueden experimentar múltiples formas de discriminación simultáneamente, las cuales no son independientes entre sí, sino que están interconectadas.



Interseccionalidad es una categoría que analiza cómo diferentes componentes confluyen en una misma persona, se entrelazan e interactúan entre sí multiplicando las desventajas y discriminaciones (discriminación múltiple o discriminación interseccional). El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce que las mujeres que pertenecen a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones, como el origen étnico, la religión, la discapacidad, la edad, la clase o la casta.



Discriminación múltiple (o discriminación interseccional): se refiere a la situación en la que una persona experimenta discriminación o desventaja debido a la intersección de múltiples aspectos de su identidad, como género, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad o estatus socioeconómico, entre otros. La discriminación múltiple reconoce que las personas no son solo una cosa (por ejemplo, solo mujer, solo afroamericana, solo con discapacidad), sino que tienen múltiples identidades y experiencias que pueden influir en cómo son tratadas y en las barreras a las que se enfrentan en la sociedad.

1.2. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

La comunicación inclusiva reconoce, respeta, valora e incluye a todas las personas, independientemente de sus circunstancias.

La comunicación es una herramienta fundamental para la inclusión.



LA COMUNICACIÓN ES un proceso que permite a las personas intercambiar y transmitir información, mensajes, ideas, sentimientos o valores, utilizando diferentes medios y canales. Es, por tanto, un instrumento social fundamental para la interacción y la socialización de los seres humanos.

La comunicación puede ser verbal, mediante palabras habladas o escritas, y no verbal, a través de gestos, miradas, expresiones y, también, a través de las imágenes.

La comunicación, además, puede ser consciente o inconsciente. Por tanto, puede ser utilizada como herramienta para discriminar, menospreciar, apartar o invisibilizar o, por el contrario, se puede utilizar para incluir, respetar, visibilizar o promover la igualdad de oportunidades y de trato. Todo depende de la intención de quien emite el mensaje.

La comunicación, por tanto, es una herramienta fundamental para la inclusión, donde poner a las personas en el centro permite reconocer, aceptar y valorar la diversidad en todas sus formas y manifestaciones.

La **comunicación inclusiva** tiene como finalidad romper con aquellos esquemas culturales estereotipados que representan que lo diferente es peor y, por tanto, tiene menos valor, para dar un giro en la concepción de la comunicación, entendiendo la riqueza de la diversidad e incorporándola en todos sus elementos.



La **comunicación inclusiva** es aquella acción comunicativa que busca evitar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato y el respeto a los derechos humanos de todas las personas, **independientemente de sus circunstancias o su diversidad**. La comunicación inclusiva **reconoce, respeta, valora e incluye** a todas las personas sin importar su sexo, orientación sexual, discapacidad, etnia, cultura o cualquier otra circunstancia.



Los **derechos humanos** son derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de sexo, orientación sexual, discapacidad, etnia, cultura o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Se puede generar una comunicación inclusiva a través del lenguaje de las palabras y de las imágenes, pero también mediante la creación de entornos inclusivos.

Algunas prácticas para incluir a todas las personas en la comunicación pasan por:

- ➔ El uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, libre de estereotipos y prejuicios.
- ➔ El reconocimiento, trato igualitario y sin sesgo de género a todas las personas en los procesos comunicativos.
- ➔ El cultivo de la empatía y el respeto, reconociendo el valor de la diversidad.
- ➔ El fomento de la participación equitativa y de la escucha activa para que todas las voces sean oídas y respetadas.
- ➔ La elaboración de contextos y contenidos inclusivos, con mensajes claros y sencillos, adaptados a la audiencia.

1.3. EL LENGUAJE DE LAS PALABRAS

Las palabras importan.

El lenguaje influye en nuestra percepción de la realidad, en nuestro pensamiento y en nuestra visión del mundo.

El lenguaje que utilizamos nos define.



EL LENGUAJE ES la forma más importante de la comunicación humana. Es un instrumento de comunicación social y transmisión cultural.

Las palabras tienen el poder de configurar la realidad, comunicarla y transformarla.



El lenguaje es un proceso social que construye ideas, pensamiento, identidades y valores. Nuestras palabras pueden ayudar a construir una sociedad más democrática e inclusiva.

El uso de ciertos términos y expresiones puede reproducir y perpetuar estereotipos y prejuicios, excluir individuos o comunidades y contribuir a la discriminación. El lenguaje no es discriminatorio; no es sexista, homófobo, discafélico o racista. Son discriminatorios los usos que de él hacen las personas.

Por tanto, hacer un uso consciente del lenguaje significa repensar los recursos que utilizamos y escoger aquellos que permitan adaptarse a las necesidades y realidades de cada momento.

El lenguaje, como herramienta de comunicación social, tiene la capacidad de modificarse y adaptarse a los nuevos retos y avances sociales.

De ahí la importancia de adquirir habilidades y competencias técnicas para:

-  saber detectar los usos excluyentes del lenguaje y sus implicaciones,
-  conocer y aplicar las alternativas lingüísticas que permitan proveer de diversidad, pluralidad y simetría el lenguaje.

En la universidad coexisten multitud de situaciones comunicativas o contextos en los que se utiliza el lenguaje: en actos administrativos, en la publicidad, en las relaciones académicas, en las comunicaciones orales, en las redes sociales, etc.

La presente GUÍA pretende ser un recurso orientativo y clarificador para favorecer usos del lenguaje respetuosos, no sexistas y no discriminatorios en el ámbito de la Universitat Jaume I.

Con este fin se presentan elementos para la reflexión, a la vez que recursos y alternativas para que cada persona pueda escoger, de entre todas las opciones, aquellas que mejor se adapten al contexto en el que se desempeña la acción comunicativa. Así, por ejemplo, un texto publicitario o un trabajo académico permite incorporar soluciones más creativas que un documento administrativo, que es más formal y preciso.

Cada situación requiere de unas soluciones o alternativas. No todas son válidas para todos los contextos comunicativos. De ahí la importancia de conocer las distintas opciones lingüísticas para después adquirir pericia en su uso.



SEGUNDA



PARTE

**Recomendaciones
para un lenguaje
no sexista
e inclusivo**

2.1. LENGUAJE NO SEXISTA



Las cuestiones derivadas de la relación entre el sexo, el género gramatical y el género como construcción social siempre van más allá de la lengua y tienen que ver con la ideología.

LAS MUJERES SON más del cincuenta por ciento de la población del mundo. Sin embargo, las cifras muestran desequilibrios de género que las sitúan en posiciones de infrarrepresentación, tratos desiguales y subordinación frente a los hombres en todos los ámbitos, pero, especialmente, en el ámbito laboral y público.

¿Cómo se transmiten y reproducen la desigualdad y la discriminación?

La desigualdad y la discriminación se transmiten y se reproducen a través de múltiples mecanismos sociales. El lenguaje es uno de ellos.

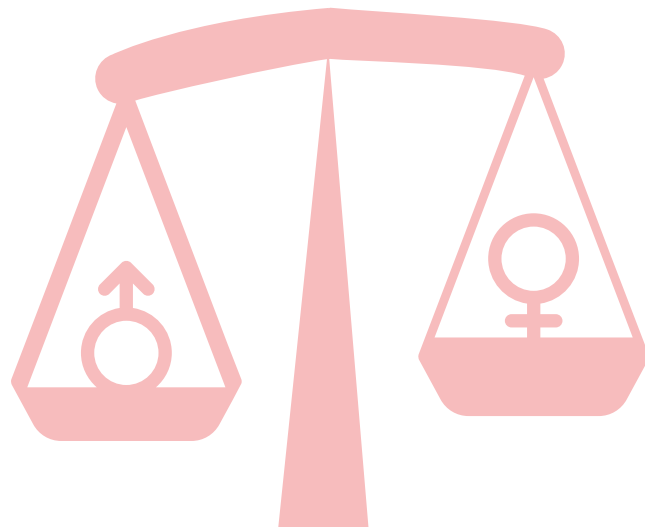
Sexismo y androcentrismo en el lenguaje

LA DESIGUALDAD ENTRE mujeres y hombres se naturaliza y se reproduce en el lenguaje. En las prácticas discursivas se detectan mecanismos lingüísticos que presentan, especialmente a las mujeres, de manera parcial, sesgada y discriminatoria, u ocultan o subordinan su presencia frente a la masculina.

El primero de estos mecanismos, el sexismo lingüístico, responde a una actitud que, preservando y reforzando los estereotipos de género, proyecta la idea de que unas personas son inferiores a otras por razón de su sexo. Esta actitud está casi siempre caracterizada por el menosprecio y la desvalorización, por exceso o por defecto, de todo lo que son, hacen o representan las mujeres.

El segundo, el androcentrismo lingüístico, presenta una visión parcial del mundo desde una sola óptica, la masculina, como si este estuviera conformado únicamente por hombres, pasando por alto la pluralidad, la diversidad y la realidad de las mujeres.

El lenguaje sexista está conformado por usos lingüísticos que reproducen, naturalizan y mantienen, a través del sexismo y el androcentrismo, la desigualdad y la discriminación por razón de sexo, presentando a las mujeres de una manera no neutra en el discurso.



Conceptos clave

Sexo: conjunto de rasgos biológicos y fisiológicos con los que se nace que establecen la diferencia sexual (hembra, macho, intersexual).

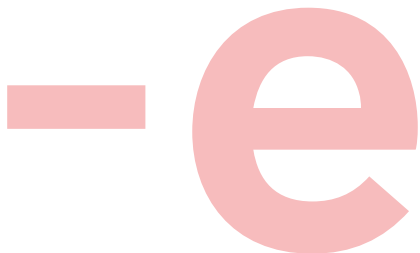
Género: conjunto de comportamientos sociales, atributos, roles, creencias o valores que en una cultura se asocian a cada persona en función de su sexo biológico y determinan *lo masculino* y *lo femenino*.

Estereotipos y roles de género: creencias y perspectivas simplistas, ampliamente compartidas y basadas en los patrones tradicionales de la masculinidad y la femineidad, sobre las características, comportamientos y papeles que se esperan y se consideran apropiados para hombres y mujeres en una sociedad concreta.

Sexismo lingüístico / uso sexista del lenguaje: diferente tratamiento que en el lenguaje se da, únicamente en función de su sexo, a mujeres y a hombres, y que alude a cualidades, tópicos y circunstancias que responden a estereotipos y roles de género.

Androcentrismo lingüístico / uso androcéntrico del lenguaje: práctica de centrar el lenguaje en torno a la perspectiva y la experiencia masculina, presentada como universal, como prototipo, obviando o ignorando a las mujeres en el discurso y, por tanto, invisibilizando u obstaculizando la percepción de su presencia y participación. El hombre se presenta como sujeto universal y la mujer, como la otredad.

Género gramatical: rasgo inherente a determinadas palabras que clasifica a los sustantivos en masculinos y femeninos, así como a los adjetivos, determinantes y demás elementos de la oración para establecer su concordancia.





¿Quieres saber más sobre el género gramatical?

En castellano, los sustantivos tienen un género gramatical, es decir, un rasgo inherente que los clasifica en masculinos (m) y femeninos (f): *documento* (m), *solicitud* (f).

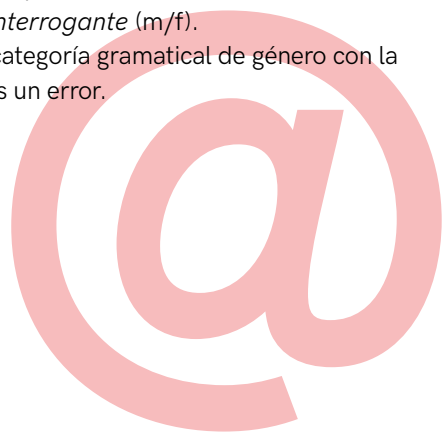
En los adjetivos y los determinantes el género gramatical no es un rasgo inherente. Existe para poder realizar la concordancia gramatical con el sustantivo: *el estudiante premiado* (m); *las catedráticas distinguidas* (f).

Cuando los sustantivos hacen referencia a seres animados:

- El género gramatical puede coincidir con el sexo del ser al que hace referencia: *profesor* (m), *profesora* (f); *hombre* (m), *mujer* (f).
- A veces, una misma forma puede ser masculina o femenina (género común) y usarse para referirse a seres animados de ambos sexos (*solicitante, colega...*). En estos casos, la marca de género la muestra el adjetivo y el determinante que lo acompaña: *el solicitante becado, su colega acreditado* (m), *la solicitante becada, su colega acreditada* (f).
- Los sustantivos, siendo solo masculinos o femeninos, pueden designar indistintamente a personas o animales de ambos sexos (sustantivos epicenos): *víctima, persona* (f); *personaje, ser humano* (m).
- Hay sustantivos colectivos genéricos y abstractos que permiten nombrar a seres animados sin hacer referencia explícita a su sexo, independientemente del género gramatical que tengan: *alumnado, claustro, equipo, vecindario, personal, consejo* (m); *gente, ciudadanía, población, infancia, dirección, gerencia* (f).

Si el referente es inanimado, lo normal es que el sustantivo sea solo masculino (*el mostrador*) o solo femenino (*la sala*), aunque también existen sustantivos *ambiguos* en cuanto a género: *mar* (m/f), *interrogante* (m/f).

Por tanto, la identificación sistemática de la categoría gramatical de género con la referencia extralingüística al sexo biológico es un error.



Usos sexistas del lenguaje

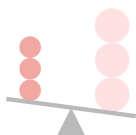
Los usos sexistas del lenguaje causan distintos problemas en la comunicación y en la representación de la realidad:



Invisibilidad



Infrarrepresentación



Asimetría



Violencias simbólicas

Invisibilidad

Las mujeres no están

El mundo, la historia, la cultura... se han construido desde la mirada y enfoque de los hombres. Sistemáticamente, se ha invisibilizado y dejado fuera del proceso de construcción social y cultural a las mujeres. Y las mujeres no son un colectivo. Son más de la mitad de la población mundial.

Resultado de ello, a las mujeres también se las oculta y se las silencia en el lenguaje o se obstaculiza su identificación, proyectando en la comunicación una visión androcéntrica del mundo. Hay una sobrepresencia masculina y se presupone que todas las personas son de sexo masculino si no se especifica lo contrario. La visión masculina generalizada del mundo esconde a las mujeres y las

borra como protagonistas. El hecho de no nombrar a las mujeres las oculta, las invisibiliza o las excluye del relato (científico, académico, histórico, cultural...).

Estos usos tienen en el lenguaje consecuencias como la falta de concreción, las confusiones y las ambigüedades semánticas o la obstaculización de la identificación de las mujeres. **Las mujeres no están. O se las invisibiliza inconscientemente o se las excluye deliberadamente.**

Usos

Ejemplos

🔍 Uso sistemático del masculino como genérico

El uso del género gramatical masculino como género no marcado para referirnos a personas de ambos sexos.

- ✗ El profesor responsable de la asignatura debe validar la guía docente.
- ✗ Para la resolución de incidencias contacte con el técnico informático.

🔍 Utilización de vocablos androcéntricos

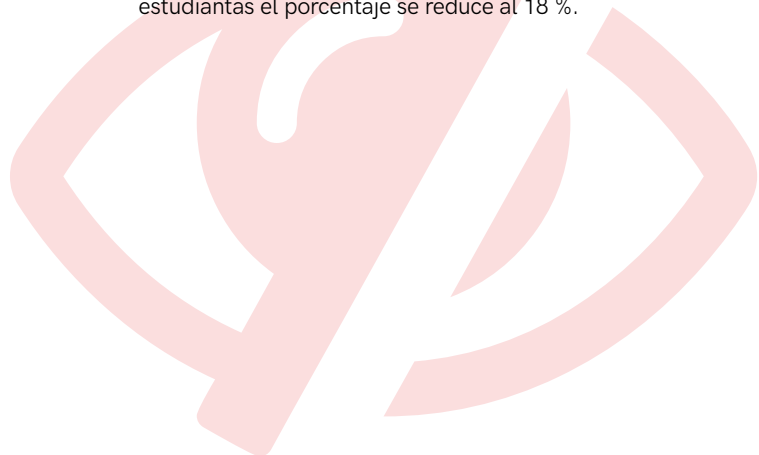
Uso habitual y naturalizado de términos y expresiones en masculino que se han establecido como genéricas para ambos sexos, como la utilización del término *hombre* para designar a toda la humanidad, todas las personas o todos los seres humanos.

- ✗ Las Edades del Hombre.
- ✗ Los Derechos del Hombre y los Ciudadanos.
- ✗ Los españoles son iguales ante la ley.
- ✗ Las funciones del legislador.

🔍 Salto semántico

Empleo aparentemente genérico del masculino para, más adelante, descubrir, en la misma oración, que se trataba de un uso específico y no incluía a las mujeres.

- ✗ Los alumnos de la universidad utilizan mayoritariamente el gimnasio, mientras que las alumnas acuden a las actividades dirigidas.
- ✗ Los universitarios tienen problemas de adicción al tabaco en un 25 %, en el caso de las estudiantas el porcentaje se reduce al 18 %.



Infrarrepresentación

Las mujeres aparecen menos

Otro de los problemas que genera el sexismo en el lenguaje es un desequilibrio entre el uso de las formas masculinas y las femeninas para nombrar a mujeres y hombres.

El principal problema es que existen resistencias a visibilizar la presencia de las mujeres en algunos ámbitos, especialmente en el público y laboral.

Por su parte, los hombres tampoco aparecen nombrados de una manera equilibrada en los ámbitos y sectores relacionados con lo doméstico y los cuidados.

Todo ello responde a la todavía vigencia de estereotipos y roles de género. Como resultado, se da una infrarrepresentación o menor presencia de formas femeninas o masculinas en las denominaciones de oficios, titulaciones o cargos, lo que contribuye, así, a perpetuar la segregación horizontal y vertical.

Segregación laboral: horizontal y vertical



Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores de ocupación laboral.



Segregación vertical: concentración de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Principio de presencia o composición equilibrada



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consagra, entre otros muchos avances, el principio de **presencia o composición equilibrada** en su disposición adicional primera, entendiéndose por tal «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».



La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres introduce modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico y ahonda en el principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una **representación paritaria** en determinados ámbitos y órganos, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

El lenguaje no utiliza términos correlativos para nombrar a mujeres y a hombres en ciertos ámbitos y, por tanto, no refleja la incorporación de las mujeres al mundo laboral y a los cargos de responsabilidad e importancia. No se nombra en femenino toda la actividad que desempeñan las mujeres.

Usos

Ejemplos



Ausencia habitual o resistencia en el uso de las formas femeninas

Reticencia a nombrar en femenino a las mujeres en algunas profesiones, ocupaciones o cargos, especialmente en las de mayor prestigio y valoradas.

Al nombrar a las mujeres en masculino, se invisibiliza a las mujeres que ocupan esos cargos, se muestra su caso como una excepción, se subraya que hay dificultad de acceso para ellas y que no les son propios y se preserva el masculino para las actividades de prestigio.

- ✘ Resistencias a: presidenta, abogada, médica, jueza, técnica, árbitra, gerenta, música, bedela, doctoranda, síndica, crítica...
- ✘ No resistencias a: sirvienta o dependienta, por ejemplo.



Ausencia habitual o resistencia en el uso de las formas masculinas

Reticencia a nombrar en masculino a los hombres en algunas profesiones, ocupaciones o cargos.

En ocasiones incluso se crean términos nuevos cuando los hombres entran en un campo profesional feminizado: auxiliar de vuelo, estilista, chef u operario de limpieza.

- ✘ Resistencias a: amo de casa, empleado del hogar, azafato, limpiador, matrn, partero...

Asimetría o trato asimétrico

No se trata igual a los hombres y a las mujeres

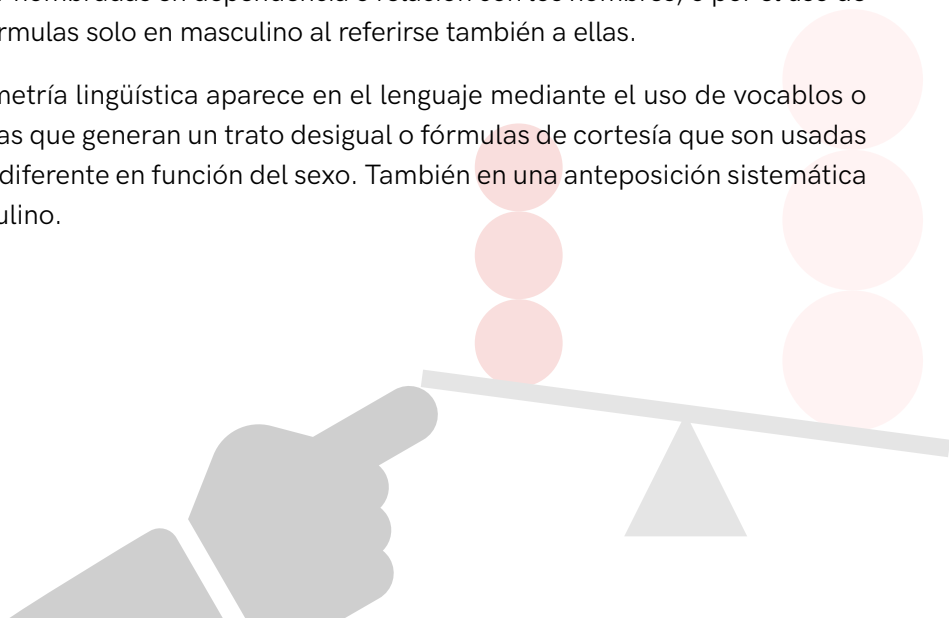
En el lenguaje también se evidencia un trato distinto a mujeres y a hombres, sea inconsciente o intencionado. Se produce por el uso normalizado y sistematizado de fórmulas que evidencian un tratamiento distinto basado, únicamente, en el factor del sexo de las personas y la consideración de lo masculino como más importante, hegemónico o superior y lo femenino como menos relevante, complementario o inferior.

El patriarcado, entendido como hegemonía de los hombres predominante en todas las sociedades, también ha dejado sus huellas en el ámbito lingüístico y sitúa a las mujeres dentro del discurso en un lugar subordinado al poder y dominio masculino, dando un tratamiento distinto a las personas en función de su sexo. A partir del lenguaje, las mujeres aprenden tanto su ocultación como su segundo lugar en el mundo. Es decir, a través del lenguaje se *enseña* a las mujeres el rol que deben desempeñar.

Las mujeres, debido a ello, no son nombradas en la misma calidad que los hombres y la visión que se da de ellas es una visión sesgada, parcial, subordinada o discriminatoria. **Las mujeres tienen un trato diferenciado y no equitativo.**

Estas desigualdades al nombrar a las mujeres se traducen en un trato asimétrico, bien por ser menos respetuoso, más paternalista y familiar para ellas, por el hecho de ser nombradas en dependencia o relación con los hombres, o por el uso de ciertas fórmulas solo en masculino al referirse también a ellas.

Esta disimetría lingüística aparece en el lenguaje mediante el uso de vocablos o estructuras que generan un trato desigual o fórmulas de cortesía que son usadas de modo diferente en función del sexo. También en una anteposición sistemática del masculino.



Usos

Ejemplos

🔑 Marca del estado civil o la edad

Indicar, mediante las palabras utilizadas, el estado civil o la edad de las mujeres (*señorita*) o presentarlas en relación de dependencia con su marido (*señora de*).

- ✗ La señorita Campoamor explicará en qué consiste su proyecto de investigación.
- ✗ La señora de Arenal asistió a la sesión de trabajo.

🔑 Uso no equitativo de los apellidos

Tendencia a referirse a los hombres con el apellido y a las mujeres con el nombre de pila, con el nombre completo o el apellido precedido de señora.

- ✗ El presidente Arenal y Rosa, secretaria del departamento.
- ✗ El presidente Arenal y la señora Campoamor, secretaria del departamento.

🔑 Omisión de información

Omitir información al referirse a las mujeres.

- ✗ Juan Arenal, destacado académico, y Rosa Campoamor estuvieron en el congreso.

🔑 Artículo delante del nombre o apellido

Anteponer el artículo *la* al referirse a las mujeres, concediendo un trato familiar no pertinente.

- ✗ Está escribiendo un artículo sobre la Merkel.

🔑 Utilización de diminutivos o términos que infantilizan

Uso de vocablos que connotan un trato infantilizado y paternalista al referirse a las mujeres.

- ✗ Jovencita, ¿podría explicarnos usted este algoritmo?
- ✗ Los jugadores de fútbol y las chicas de waterpolo...

🔑 Pares incorrectos

Términos utilizados erróneamente como equivalentes para referirse a mujeres y a hombres.

[macho/hembra, mujer/hombre, varón/x, marido/x, esposa/esposo]

- ✗ varón hembra
- ✗ El marido solicitó la presencia de su mujer.

🔑 Aposiciones redundantes

Expresiones en las que se usa innecesariamente la palabra *mujer* o *mujeres*, *femenina* o *femeninas*, cuando el sexo del referente ya se indica o podría indicarse mediante otra palabra. Al destacar su condición sexuada, se presenta la situación como algo excepcional o que cabe señalar.

- ✗ Le concedieron el premio a un grupo de mujeres científicas.
- ✗ El 28 % de los investigadores científicos en el mundo son mujeres.
- ✗ La reunión de las mujeres empresarias.
- ✗ Las futbolistas femeninas representarán a la universidad en el campeonato estatal.

Usos

Ejemplos

**Denominación sexuada**

Nombrar a los hombres por su nombre, profesión, estatus social, nacionalidad, etc., mientras que de las mujeres solo se resalta su condición sexuada, pareciendo que carecen de identidad propia. Se las nombra separadamente como si no formarían parte del conjunto.

- ✗ Las personas premiadas son dos académicos y dos mujeres.
- ✗ En el accidente han fallecido quince personas, cinco mujeres y seis inmigrantes.
- ✗ Había una gran cantidad de aficionados y también muchas mujeres.

**Anteposición sistemática del masculino en el orden de presentación**

Anteponer sistemáticamente la forma masculina a la femenina cuando se enumera a personas de ambos sexos en expresiones o denominaciones dobles.

- ✗ Señores y señoras, bienvenidos y bienvenidas...
- ✗ Formación para maestros y maestras de educación infantil...

**Concordancia en masculino**

Priorización habitual de la concordancia en masculino, especialmente en los plurales que se refieren a ambos sexos, incluso con términos que son de género femenino.

- ✗ Los alumnos y las alumnas tutorizados.
- ✗ Las personas beneficiarias de las becas son mayoritariamente titulados universitarios.

**Las mujeres como colectivo o sin un papel activo**

Usos que se refieren a las mujeres como un colectivo cuando son más de la mitad de la población, que las agrupan en conjuntos minoritarios o que ocultan su diversidad con términos homogéneos como *la mujer / las mujeres*. También cuando se utilizan verbos que ocultan su rol activo.

- ✗ El colectivo de las mujeres se manifestó en todo el país.
(*Las mujeres no son un colectivo.*)
- ✗ Concejalía de Juventud y Mujer.
(*No representa lo mismo que, por ejemplo, Concejalía de Juventud e Igualdad.*)
- ✗ Una actividad dirigida a las mujeres rurales.
(*Las mujeres rurales son heterogéneas.*)
- ✗ A las mujeres se les concedió el voto.
(*¿Se les concedió o lo lograron?*)

**Vacío léxico**

Ausencia de términos para describir ciertas cualidades en la mujer que sí existen para referirse a los hombres y que denotan valor social. Por otra parte, existencia de términos para nombrar cualidades con connotaciones negativas o despectivas aplicables únicamente a las mujeres.

- ✗ Únicamente formas masculinas: misoginia, hombría, hidalguía, prohombre, soltero de oro, caballerosidad, mujeriego, machote, virilidad...
- ✗ Únicamente formas femeninas: harpía, primera dama, doncella, víbora, frígida, lagarta, ninfómana, ninfa...

Violencias simbólicas

Palabras que ofenden, denigran y discriminan

La pervivencia del sexismo y sus vestigios patriarcales continúa relacionando, en no pocas ocasiones, a las mujeres con una imagen estereotipada y cuando no descalificadora, peyorativa, ofensiva o denigrante que también queda reflejada en el lenguaje.

Las mujeres aparecen en el lenguaje de una manera no respetuosa y no igualitaria, con connotaciones negativas, peyorativas o despectivas que tienen su base en el sistema de género. **Las mujeres son tratadas mal en el lenguaje.**

Como consecuencia, se proyectan ideas mediante el lenguaje que todavía asocian a las mujeres con conceptos tales como la debilidad, la pasividad, el ámbito doméstico, la inmadurez, la inocencia o la histeria. Una imagen totalmente contrapuesta con la que se construye de los hombres.

Estas violencias aparecen en el lenguaje a través de menciones estereotípicas, que proyectan en el lenguaje una identificación con roles y papeles tradicionalmente asignados a mujeres y a hombres, que infravaloran y menosprecian a las mujeres y a lo femenino; y también a través de términos no equivalentes que identifican lo masculino con lo bueno o positivo y lo femenino con lo malo o negativo.

Usos

Ejemplos

Duales aparentes y vocablos ocupados

Duales aparentes: términos que tienen doble forma, pero su significado no es equivalente en femenino y masculino.

Vocablo ocupado: la forma femenina tiene un significado adicional (está ocupada), generalmente peyorativo o despectivo, que dificulta el uso del término de manera equivalente al masculino.

- ✘ Asistente/Asistenta.
- ✘ Uno cualquiera / Una cualquiera.
- ✘ Zorro/Zorra.
- ✘ Hombre público / Mujer pública.
- ✘ Hombre de la calle / Mujer de la calle.
- ✘ Un profesional / Una profesional.
- ✘ Gobernante/Gobernanta.

Usos

Ejemplos

Asociaciones lingüísticas peyorativas o estereotipadas

Expresiones despectivas hacia las mujeres o que refuerzan estereotipos asociados tradicionalmente a la feminidad.

También son comunes las expresiones que provienen de la cultura popular (refranes, chistes o frases hechas).

- × La ministra estuvo impecable en su discurso, dando, en todo momento, muestras de inteligencia y simpatía.
- × Mujer tenía que ser.
- × Seguro que tiene la regla.
- × Mujer que sabe latín ni tiene marido ni tiene buen fin.

Identificar lo masculino como positivo y lo femenino como negativo

Términos y expresiones en las que se asocia lo masculino con lo positivo y lo femenino con negativo.

- × Coñazo/Cojonudo.
- × No hay huevos.
- × Una putada.
- × Con dos cojones.
- × Como una niña / Como un hombre.

Verificación del uso sexista del lenguaje

La regla de la inversión

Para comprobar si se incurre en sexismo lingüístico se puede utilizar como herramienta la **regla de la inversión**.



Regla de la inversión: consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género gramatical opuesto y analizar si la situación resultante es equitativa para ambos sexos. Si perjudica, invisibiliza o infravalora a uno de ellos, el primer enunciado es sexista y debe ser modificado.

Los empleados de esta universidad se beneficiarán de una tarifa especial en la guardería del campus.



Inversión

Las empleadas de esta universidad se beneficiarán de una tarifa especial en la guardería del campus.

¿Es excluyente?

Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje

La lengua es rica en recursos y permite expresarse sin tener que hacer uso de palabras, construcciones o expresiones que excluyan, infrarrepresenten, traten en desigualdad, hagan daño o sostengan prejuicios que la sociedad todavía tiene de mujeres y hombres.

La comunicación es rica en recursos y permite hacer un uso consciente del lenguaje y escoger las alternativas adecuadas para expresarse de una manera inclusiva y respetuosa.



Objetivos. Las recomendaciones que se proponen persiguen eliminar la invisibilidad, la infrarrepresentación, la asimetría y las violencias simbólicas.

Eliminar

Alternativa

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> × Invisibilidad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Visibilizar a las mujeres y a los hombres en el discurso siempre que sea necesario y relevante. Omitir la marca de género cuando no sea pertinente. |
| <ul style="list-style-type: none"> × Infrarrepresentación | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentar a mujeres y a hombres de manera equilibrada en el discurso. |
| <ul style="list-style-type: none"> × Asimetría | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar un trato simétrico y equitativo a mujeres y hombres en el lenguaje. |
| <ul style="list-style-type: none"> × Violencias | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evitar discriminar, desvalorizar y tratar de una manera no respetuosa en el lenguaje a las personas en función de su sexo. |

Recomendaciones

1 Utilizar el masculino y el femenino acorde al sexo de la persona a quien se refiera, cuando se nombra a una persona de la cual se conoce el sexo y este resulta relevante y necesario (por ejemplo, en los documentos cerrados: carta, notificación, etc.).

Feminizar siempre los términos relativos a las profesiones u oficios, especialmente en las profesiones masculinizadas, y nombrar también en masculino a los hombres en sectores feminizados.

Usos

- ✗ La gerente de la universidad ha remitido una circular.
- ✗ Juan es la primera matrona que se tituló en esta universidad.

Alternativas

- ✓ La gerenta de la universidad ha remitido una circular.
- ✓ Juan es el primer matrón que se tituló en esta universidad.

Otros términos femeninos: oficiala, bedela, edila, jueza, fiscal, informática, científica, médica, cirujana, profesora, técnica informática, arquitecta, choferesa, archivera, editora...

Otros términos masculinos: enfermero, amo de casa, empleado del hogar, azafato, limpiador, partero...

Utilizar una nomenclatura adecuada en los puestos de trabajo y cargos, acorde con el sexo de la persona que lo ejerce u ocupa.

Usos

- ✗ Rosa trabaja como profesor contratado doctor.
El administrativo de proyectos, Rosa Campoamor.

Alternativas

- ✓ Rosa trabaja como profesora contratada doctora.
- ✓ La administrativa de proyectos, Rosa Campoamor.

Otros términos: profesora adjunta, profesora ayudanta doctora, profesora asociada laboral, rectora, profesora colaboradora, profesora emérita, administrativa, catedrática, técnica media, oficiala de laboratorio, técnica superior, doctoranda, decana, becaria, responsable administrativa, jefa de servicio, síndica, gestora administrativa, programadora, operaria, directora, asesora, secretaria...

Nombrar la titulación académica acorde al sexo de la persona. Atención especial en los diplomas y títulos, certificados, biografías o *curriculum vitae* de presentación.

Usos

- × Rosa Campoamor, graduado en Derecho.
- × Rosa ha cursado la carrera de Maestro de Educación Física.
- × Rosa, traductora e intérprete jurado.

Alternativas

- ✓ Rosa Campoamor, graduada en Derecho.
- ✓ Rosa ha cursado la carrera de Maestra de Educación Física.
- ✓ Rosa, traductora e intérprete jurada.

Otros términos: graduada, diplomada, licenciada, arquitecta, ingeniera...

Atención a la concordancia: en todos los casos anteriores siempre hay que realizar las coordinaciones (traductora e intérprete) y concordancias pertinentes con los sustantivos y las formas dobles (traductora e intérprete jurada).

Se recomienda utilizar los términos relativos a las calificaciones acordes al sexo de la persona referida, tanto en los adjetivos que modifican a las personas que las obtienen como a la nomenclatura de las calificaciones en sí:

Usos

- × Rosa es apto para ejercer el cargo.
- × Rosa consta en el acta como no presentado.

Alternativas

- ✓ Rosa es apta para ejercer el cargo.
- ✓ Rosa consta en el acta como no presentada.

Otros términos: apta / no apta, aprobada/suspendida...

Observación: el sistema de calificaciones se formula siempre en masculino (apto, suspenso...), aun siendo muchas de las palabras relacionadas con el mismo femeninas (calificación, evaluación, nota, puntuación, marca, etc.). Como propuesta se podrían buscar alternativas genéricas sin marca de género (sobresaliente, notable, suficiente, insuficiente, A, B, C...).

2

Evitar el uso del masculino genérico en contextos en los que se desconozca el sexo de la persona a la que se hace referencia o cuando este no sea relevante. También cuando se quiera nombrar una colectividad de personas o redactar documentos genéricos (como, por ejemplo, los documentos abiertos: estatutos, normativa, formularios, etcétera).

Utilizar sustantivos y adjetivos comunes en cuanto al género (términos invariables que comparten una misma forma para el masculino y el femenino), eludiendo los modificadores que los preceden cuando sea posible (artículo, determinante...):

Usos

- ✗ Una de las salidas profesionales es la de vendedor en la cerámica.
- ✗ Unos 150 docentes.
- ✗ La universidad de los mayores.
- ✗ Asistieron una treintena de compañeros de su departamento.

Alternativas

- ✓ Una de las salidas profesionales es la de comercial en la cerámica.
- ✓ Aproximadamente 150 docentes.
- ✓ La universidad de mayores.
- ✓ Asistieron una treintena de colegas de su departamento.

Otros ejemplos: periodista, agente, participante, representante, asistentes, profesional, auxiliar, responsable, solicitante...

Englobar a ambos sexos mediante el uso de sustantivos genéricos, colectivos o epicenos que permitan nombrar a hombres y mujeres en su conjunto, independientemente del género gramatical que tengan. También términos abstractos que se refieran a la acción, a la función, al puesto o al organismo en vez de a la persona. Otras opciones ponen el énfasis en el proceso en lugar de las personas o en el ámbito geográfico en lugar de quien lo habita.

No obstante, su uso debe ser coherente con el mensaje y el contexto. Es correcta la frase *La resolución se elevará al Rectorado*, pero no es precisa *El Rectorado firmará la resolución*, puesto que no es el órgano quien la firma, sino la persona que ocupa en el mismo un cargo concreto: *La rectora firmará la resolución*.

Usos

- ✗ El director del máster.
- ✗ Podrán ser candidatos.
- ✗ Los evaluadores externos del título han validado su acreditación.
- ✗ La renta per cápita de los castellonenses...

Alternativas

- ✓ La dirección del máster.
- ✓ Podrán presentar su candidatura.
- ✓ La evaluación externa del título ha validado su acreditación.
- ✓ La renta per cápita de Castelló...

Otros términos: el claustro, el funcionariado, la ciudadanía, el público, el registro, el rectorado, la audiencia, la infancia, la juventud, el vecindario, la clientela, la plantilla, el departamento, las víctimas, la magistratura, la descendencia, el electorado, el voluntariado, la organización, la dirección, el empresariado, el consejo...

Utilizar construcciones con el término *persona* o *parte* para evitar la marca de género.

Usos

- ✗ El solicitante.
- ✗ El interesado.
- ✗ El contratante.
- ✗ A terceros.

Alternativas

- ✓ La persona solicitante.
- ✓ La persona interesada, la parte interesada.
- ✓ La parte contratante.
- ✓ A terceras partes. A terceras personas.

3

Hacer uso de estructuras alternativas al masculino genérico que permitan emitir el mismo mensaje con términos y expresiones no sexistas.

Se puede omitir el sujeto sin alterar el sentido cuando no sea relevante o se sobreentienda.

Usos

- ✗ Los usuarios tienen que mostrar su DNI.

Alternativas

Recuerde mostrar su DNI. Muestre su DNI.

Utilizar perífrasis que permitan dar un giro en el lenguaje para decir lo mismo: mediante el uso de verbos (*deber, tener que, ser necesario*), construcciones de sustantivos colectivos o genéricos más un complemento (*la comunidad científica*) o expresiones con sustantivo y preposición para evitar el participio con marca de género (*con empadronamiento en...*).

Usos

- ✗ Estarán obligados a...
- ✗ Han sido premiados.
- ✗ Estar comprometido con la igualdad.
- ✗ Ser español y titulado universitario.
- ✗ Los intérpretes del congreso han solicitado que esté presente un técnico durante el evento.
- ✗ El proyecto de investigación ha tenido como colaboradores...

Alternativas

- ✓ Tendrán la obligación de...
- ✓ Han recibido el premio.
- ✓ Mantener un compromiso con la igualdad.
- ✓ Tener nacionalidad española y título universitario.
- ✓ El servicio de interpretación del congreso ha solicitado un equipo técnico durante el evento.
- ✓ El proyecto de investigación ha contado con la colaboración de...

Otras construcciones colectivo o genérico + un complemento: la población migrante, el equipo de gobierno, el equipo formador, el cuerpo docente, la comisión evaluadora, el público lector, el ser humano, la comunidad universitaria, la comunidad científica, la sociedad civil, la carrera científica, el poder judicial, las autoridades sanitarias, el servicio informático, la clase política, la profesión médica, la función legislativa, la población enferma...

Otras expresiones sustantivo + preposición: con empadronamiento en, tener interés en, tener la obligación de, con la obligación de, con autorización, con calificación, con facultades, con la debida documentación, con formación en, con el título de...

Utilizar expresiones con pronombres y determinantes (relativos, indefinidos, demostrativos...) que no estén marcadas por el género gramatical: *quien, quienes, cualquiera, alguien, nadie, cada, tal, multitud de, un gran número de, una minoría, la mayoría, todo el mundo...*

Usos

- ✗ Todos los participantes.
- ✗ Todos los integrantes del departamento.
- ✗ Los usuarios del servicio, los que aspiren a la plaza.

Alternativas

- ✓ Cada participante, quien participe, quienes participen, las personas participantes.
- ✓ Cualquier integrante del departamento.
- ✓ Quien utilice el servicio, quien aspire a la plaza.

Utilizar expresiones impersonales que no concreten el sujeto: construcciones con el pronombre *se*, infinitivos, imperativos o gerundios.

Usos

- ✗ Antes de terminar el curso los participantes deben cumplimentar la encuesta.
- ✗ En el supuesto de estar matriculado y querer anular la matrícula.
- ✗ Si los usuarios presentan una reclamación podrán...

Alternativas

- ✓ Se debe cumplimentar la encuesta antes de finalizar el curso.
- ✓ En el supuesto de haberse matriculado y querer anular la matrícula.
- ✓ Presentando una reclamación, se podrá... / Al presentar una reclamación, se podrá...

Cambiar el verbo de la tercera a la segunda persona del singular (*tú, usted*) o a la primera del plural (*nosotras, nosotros*):

Usos

- ✗ Los estudiantes pueden hacer uso de todos los servicios del campus con la tarjeta UJI.

Alternativas

- ✓ Puede/puedes/podemos hacer uso de todos los servicios del campus con la tarjeta UJI.

Evitar el salto semántico con el uso de expresiones alternativas que no generen confusión.

Usos

- ✗ Los universitarios tienen problemas de adicción al tabaco en un 25 %, en el caso de las alumnas el porcentaje se reduce al 18 %.

Alternativas

- ✓ Un 18 % de alumnas y un 25 % de alumnos tienen problemas de adicción al tabaco en la universidad.

4

Dar un tratamiento simétrico a mujeres y a hombres en el lenguaje para evitar usos lingüísticos en los que mujeres y hombres son presentados de una manera diferenciada y no equitativa.

Utilizar las fórmulas de tratamiento o de cortesía de manera **equivalente** en el uso del nombre y apellidos, el tratamiento o la profesión y sin hacer una referencia innecesaria al estado civil de las mujeres.

Usos

- ✗ La señorita Campoamor.
- ✗ El señor Arenal y la señora Rosa Campoamor.
- ✗ El profesor Arenal y Rosa.

Alternativas

- ✓ La señora Campoamor.
- ✓ El señor Arenal y la señora Campoamor
- ✓ El señor Juan Arenal y la señora Rosa Campoamor.
- ✓ El profesor Arenal y la investigadora Campoamor.

Alternar el orden de presentación del femenino y el masculino en el discurso o respetar, en su defecto, el orden alfabético o de jerarquía.

Usos

- ✗ El profesor Arenal y la catedrática Campoamor.

Alternativas

- ✓ La catedrática Campoamor y el profesor Arenal.

Evitar el uso de pares incorrectos y aposiciones redundantes, así como otros usos que presenten a las mujeres como un grupo homogéneo de manera sexuada.

Usos

- ✗ La mujer de la limpieza.
- ✗ Agradeció el apoyo de su mujer.
- ✗ Las científicas mujeres.
- ✗ Un curso para la mujer rural.
- ✗ El seguro da cobertura a los afiliados y sus esposas.

Alternativas

- ✓ El personal de limpieza.
- ✓ Agradeció el apoyo de su esposa.
- ✓ Las científicas.
- ✓ Un curso para las mujeres del ámbito rural.
- ✓ El seguro da cobertura a las personas afiliadas y a sus cónyuges.

5 Utilizar el desdoblamiento, la duplicidad o la denominación doble cuando se quiera marcar la referencia a los dos sexos.

Se pueden usar las dos formas consecutivamente (femenino-masculino, masculino-femenino), en determinados contextos, cuando se quiere recalcar que un mensaje va dirigido tanto a mujeres como a hombres (convocatorias, ofertas trabajo, discursos...).

Alternar el orden de presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino. Se puede optar por dar preferencia al sexo menos representado (en ámbitos académicos, laborales o jerárquicos feminizados o masculinizados).

🔔 Usos

- ✗ Profesores y profesoras de esta universidad, alumnos y alumnas...
- ✗ Oferta pública para cubrir la plaza de bibliotecaria.
- ✗ Publicación de las bases para el concurso de ingenieros.

👍 Alternativas

- ✓ Profesoras y profesores de esta universidad, alumnos y alumnas...
- ✓ Oferta pública para cubrir la plaza de bibliotecario o bibliotecaria.
- ✓ Publicación de las bases para el concurso de ingenieras e ingenieros.

Hacer correctamente las coordinaciones entre los términos, evitando las repeticiones de palabras cuando no sean necesarias.

🔔 Usos

- ✗ Los profesores adjuntos y las profesoras adjuntas serán informados.
- ✗ Los periodistas acreditados y las periodistas acreditadas serán informados.

👍 Alternativas

- ✓ Los profesores y profesoras adjuntas serán informadas.
- ✓ Los y las periodistas acreditadas serán informadas.

Realizar una concordancia de proximidad en los casos en los que se utilizan las dos formas consecutivamente (femenino-masculino, masculino-femenino), a pesar de que habitualmente se haga la concordancia en masculino plural. El adjetivo y los demás modificadores (determinantes) concordarán, en este caso, con el sustantivo más próximo, pero calificarán a ambos.

🔔 Usos

- ✗ Los trabajadores y trabajadoras representados.

👍 Alternativas

- ✓ Los trabajadores y trabajadoras representadas.
- ✓ Las trabajadoras y trabajadores representados.

6

Reducir el uso de la barra inclinada a los formularios.

El uso de la barra inclinada, como recurso para incluir a ambos sexos, se recomienda únicamente en formularios. Si se hace uso de la barra, se propone alternar, cuando sea posible, el uso del masculino y el femenino en la presentación y coordinar de manera coherente todas las palabras necesarias.

Limitar el uso de la barra en los formularios y utilizar otras expresiones alternativas.

Usos

- ✗ Firma del director/a de tesis.
- ✗ Nacido/a en:
- ✗ El/la interesado/a:

Alternativas

- ✓ Firma del director / de la directora de tesis.
- ✓ Lugar de nacimiento:
- ✓ La persona interesada:

No es correcto el uso de los guiones o los paréntesis en lugar de las barras para incluir a mujeres y hombres: alumno(a), interesado-a...

7

Evitar el uso de símbolos y terminaciones.

En el registro formal universitario el uso de símbolos y terminaciones no se considera adecuado, aunque estas estrategias puedan ser un elemento de visibilización e inclusión en ámbitos informales comunicativos y publicitarios.

En algunos contextos también se ha extendido el uso intencionado del femenino como genérico absoluto (en concordancia con *personas*, por ejemplo) o como uso preferente en ámbitos en los que son mayoría las mujeres: *las ciudadanas, las enfermeras...*

Otra estrategia que se ha hecho popular es la terminación *-es (todes)* para visibilizar a las personas que no se definen ni como mujeres ni como hombres. No obstante, usar este término como genérico absoluto también invisibiliza y oculta, de nuevo, a las mujeres (ocurre, por ejemplo, al decir, *bienvenides* en lugar de *bienvenidas, bienvenidos y bienvenides*).

Evitar el uso de signos, como la @ o la x, como estrategia para incluir a mujeres y hombres en la comunicación. No son signos lingüísticos y generan problemas importantes de legibilidad. Como alternativa, se recomienda el uso de términos genéricos y construcciones sin marca de género o el desdoblamiento.

Usos

- ✗ Alumn@s.
- ✗ Todxs lxs trabajadorxs.
- ✗ L@s profesor@s.
- ✗ La educación es un derecho de todxs.

Alternativas

- ✓ Alumnado, alumnas y alumnos.
- ✓ Plantilla, personal de la empresa.
- ✓ El profesorado, el equipo docente, el PDI...
- ✓ La educación es un derecho de todas las personas.

8

Tratar a mujeres y a hombres en el lenguaje de manera respetuosa.

Evitar usos discriminatorios, denigrantes o peyorativos, como insultos, bromas machistas o micromachismos. También expresiones que reproduzcan estereotipos o roles de género.

9

Incorporar en el lenguaje terminología que refleje los avances en igualdad.

En el ámbito universitario es importante utilizar la terminología específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de estudios de género: *feminismo*, *movimiento feminista*, *estudios de género*, *micromachismos*, *sororidad*, *heteropatriarcado*, *violencia machista*, *corresponsabilidad*, *mujeres supervivientes*...

2.2. LENGUAJE INCLUSIVO Y LGTBIQA+

EL DESEO Y la identidad son cualidades que atraviesan a todas las personas, las cuales no se pueden modificar a su antojo; no se eligen, se sienten. La diversidad, por tanto, comprende también todas las formas de vivir y asumir la afectividad, la sexualidad y la expresión o identidad de género.

La diversidad afectivo-sexual y de género hace referencia a las múltiples formas de vivir la sexualidad e incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones afectivas y las relaciones sexuales que experimentan las personas. Incluye, por tanto, las diferencias individuales en cuanto a la atracción física o emocional hacia otras personas, así como a las vivencias internas sobre el género, que pueden o no alinearse con el sexo asignado al nacer.

Estas formas diversas de vivir, expresar o sentir forman parte de la realidad social y, por tanto, un enfoque inclusivo debe considerarlas como parte valiosa de la sociedad y crear estrategias para respetar estas diferencias y eliminar cualquier expresión de discriminación, odio, exclusión o trato peyorativo.

La sociedad actual es cisheteronormativa, es decir, se considera a todas las personas cisheterosexuales hasta que se demuestre lo contrario. Esta norma social supone que todas las personas, tanto en el ámbito personal como en el imaginario colectivo, se identifican con el sexo biológico asignado al nacer, el género normativo que con él se corresponde, y son heterosexuales.

Esta mirada es culturalmente proclive al rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia las personas que se reconocen como LGTBIQA+ (lesbiana, gay, trans, bisexual, intersex, *queer*, asexual, otras realidades o disidencias).



Cisgénero o cissexual (abreviado *cis*): persona que se siente identificada con su sexo biológico. Persona cuya identidad de género y sexo asignado al nacer son coincidentes. Se entiende como antónimo de *trans*.



Las siglas **LGTBIQA+** designan al colectivo de lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersex, *queer*, asexual y otras disidencias. El + indica que el colectivo sigue en constante crecimiento.



El lenguaje inclusivo es un medio idóneo para visibilizar las realidades de nuestro entorno, favorecer el conocimiento, la comprensión y el respeto a las diversidades afectivo-sexuales y de género y evitar la discriminación.

LGTBIQA+

La LGTBI-fobia es una construcción social que se aprende y se reproduce a través de la cultura. No se trata de un fenómeno estático o rígido y las formas de discriminación se adaptan para seguir latentes en sociedades más tolerantes.

El lenguaje inclusivo es el medio idóneo para visibilizar las realidades de nuestro entorno, favorecer el conocimiento, la comprensión y el respeto a las diversidades afectivo-sexuales y de género, sobre todo para evitar la discriminación. Lo que no se nombra no existe.

Hablar de lenguaje inclusivo y LGTBIQA+ supone aplicar una mirada que incorpore la visibilidad y el entendimiento de la libertad afectiva, sexual y de género como un derecho de todas las personas.

Conceptos clave

Sexo biológico: sexo asignado al nacer (macho, hembra, intersex) en función de los órganos sexuales. Hace referencia a la genitalidad interna, externa y cromosómica.

Identidad de género: vivencia interna con relación a cómo una persona piensa sobre sí misma en cuanto a su género y cómo interpreta lo que eso significa. Puede alinearse o no con su sexo asignado al nacer (cis, trans, no binario).

Orientación sexual: atracción física o emocional hacia otras personas. La orientación puede variar tanto en el objeto de deseo como en el nivel de deseo (homosexual, heterosexual, bisexual, asexual, entre otras).

Expresión de género: conductas y roles basados en las construcciones sociales tradicionales de género (masculina, femenina, neutra). Dicha construcción social varía en función de la cultura y el tiempo.

Estrés por minorización: teoría que argumenta que las personas LGTBIQA+ presentan niveles más altos de estrés por el hecho de poder sufrir una discriminación debido a los prejuicios y el estigma hacia el colectivo. Es decir, malestar debido a la opresión y el rechazo de la sociedad por el mero hecho de existir.

Interseccionalidad: es la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. El sexo, el género, la procedencia, la clase socioeconómica, la orientación sexual, las capacidades, así como otras categorías, están interrelacionadas y generan desigualdades y vulnerabilidades que llevan a sufrir una mayor discriminación.

LGTBI-fobia: discriminación, odio, invisibilización y otras formas de violencia basadas en los prejuicios y estigmas hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género (endhomofobia, plumofobia, homofobia interiorizada).

Trans: término paraguas que engloba diferentes conceptos como *transexual*, *transgénero*, *trans no binarias* o *disidencias de género*. Es el término que se utiliza para hablar de las realidades trans. En el ámbito académico también se utiliza *Trans**.

Recomendaciones

1

Hacer uso de un lenguaje no binario, es decir, de género gramatical neutro (sin marca de género gramatical) y evitar la duplicidad gramatical (masculino/femenino) o binarismo en el lenguaje.

En las realidades LGTBIQA+, el hecho de utilizar el masculino como genérico no solo invisibiliza a las mujeres, también a las personas no binarias.

No utilizar la duplicidad gramatical (masculino/femenino) o el binarismo en el lenguaje.

Usos

- ✗ Todos los profesores y todas las profesoras.
- ✗ Tu padre, tu madre...
- ✗ ¿Tienes marido? ¿Tienes esposa?

Alternativas

- ✓ El equipo docente.
- ✓ Tu familia (las familias).
- ✓ ¿Tienes pareja? ¿Tienes vínculos?

Emplear términos genéricos como alternativa al uso del masculino genérico o modificar la frase.

Usos

- ✗ Los alumnos, los estudiantes.
- ✗ Los profesores.
- ✗ Los trabajadores de la universidad.
- ✗ ¿Estás preparado para el examen?

Alternativas

- ✓ El alumnado, el estudiantado.
- ✓ El profesorado, el equipo docente, PDI.
- ✓ El personal de la universidad.
- ✓ ¿Te has preparado el examen?

Sustituir expresiones con marca de género (*todos, todas, uno, una, alguno, alguna...*) por términos neutros (*quien, cada, nadie...*) o el uso del impersonal (*se...*).

Usos

- ✗ Los solicitantes de la beca.
- ✗ Todos los asistentes recibirán un certificado.
- ✗ Cada uno, allá cada uno, lo que uno quiera.

Alternativas

- ✓ Quienes soliciten la beca.
- ✓ Cada asistente recibirá un certificado.
Se certificará la asistencia.
- ✓ Cada quien, allá cada cual, lo que se quiera.

Omitir o sustituir el sujeto o el artículo.

Usos

- ✗ Los representantes de los estudiantes.
- ✗ Los solicitantes de la beca.
- ✗ Los docentes de matemáticas.

Alternativas

- ✓ Representantes estudiantiles.
- ✓ Quienes soliciten la beca.
- ✓ Docentes de matemáticas.

Utilizar construcciones con el término *persona* para evitar el uso del masculino como genérico y la duplicidad binaria del masculino y femenino.

Usos

- ✗ La educación es un derecho de todos.
- ✗ Los investigadores y las investigadoras.

Alternativas

- ✓ Todas las personas tienen derecho a la educación.
- ✓ El personal investigador, el equipo investigador, el equipo de investigación, el personal docente e investigador (PDI).

2

Nombrar a las personas como ellas se identifiquen y prefieran.

Cuando el contexto lo permita (en el primer contacto, en una entrevista, en el aula...), es importante preguntar a la persona por el nombre y el pronombre por los que quiere ser nombrada.

Alternativas

- ✓ ¿Cuál es tu nombre?
- ✓ ¿Con qué pronombre quieres que me refiera a ti?

3

Evitar el uso de símbolos (@, x, *) para generar términos inclusivos. Los símbolos resultan imposibles de pronunciar, dificultan la comprensión del texto, así como su accesibilidad en sistemas de procesadores de texto.

Es una opción para visibilizar e incluir, pero su uso no puede generalizarse en el ámbito formal universitario.

Usos

- ✗ Alumn@s.
- ✗ Lxs profesorxs, l*s profesor*s.

Alternativas

- ✓ Alumnado.
- ✓ El profesorado, personal docente.

4

Utilizar recursos alternativos a la terminación con la vocal e (todes) para esquivar la marca de género.

Aunque en algunos contextos informales se usa esta terminación como opción no binaria, no se recomienda su uso en contextos formales.

Usos

- ✗ Les estudiantes.

Alternativas

- ✓ El estudiantado.

5

Utilizar las siglas LGTBQA+. Actualmente, existen diferentes formas de nombrar la diversidad afectivo-sexual y de género: LGTBQA+, colectivo LGTBI, disidencia sexual y de género, personas con una sexualidad o un género no normativo, etc.

Se propone utilizar la fórmula LGTBQA+ (lesbiana, gay, trans, bisexual, intersex, *queer*, asexual y otras disidencias), ya que es el término que incluye mayor representación de la diversidad afectivo-sexual y de género, tanto por su amplitud conceptual como por recoger el sentido de cambio permanente.

Usos

- ✗ Las realidades de las personas LGTBI.

Alternativas

- ✓ Las realidades de las personas LGTBQA+.

6

Erradicar usos peyorativos, insultantes o que tengan la finalidad de humillar, denigrar o discriminar a las personas LGTBQA+.

2.3. LENGUAJE INCLUSIVO Y DISCAPACIDAD

La discapacidad no define a la persona. Es una característica más de su identidad.



LA DISCAPACIDAD ES una condición o circunstancia que tiene o puede tener una persona, resultado de la interacción entre afecciones y una serie de factores ambientales y personales.

La discapacidad puede afectar a una persona en aspectos físicos, sensoriales, intelectuales o mentales, limitando su capacidad para realizar ciertas actividades y restringiendo su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás personas.

El término *discapacidad* adoptado por la normativa internacional y estatal recoge el significado aportado por la Organización Mundial de la Salud que entiende la discapacidad como la deficiencia en la interacción con el entorno, la limitación de la actividad y la restricción de la participación.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas 2006), la Constitución española (en su modificación del art. 49 en 2024) y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido), utilizan el término *personas con discapacidad*. Por su parte, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, propone

la utilización de este término para las disposiciones normativas elaboradas por las administraciones públicas.

La comprensión y los usos para referirnos a personas con discapacidad han evolucionado significativamente.

Ha pasado por una perspectiva física o médica, que atribuye significados de enfermedad, deficiencia, imperfección o anormalidad por contraposición a patrones de perfección o normalidad (anormal, subnormal, deficiente mental, inútil, inválida, minusválido, incapacitada, discapacitado, etc.). Con este punto de vista, las mayorías se ven normales y consideran no normal aquello que es diferente. Es decir, tratan las diferencias como anomalías, como modelos no válidos y, por tanto, inferiores, susceptibles de menosprecio y exclusión. Esta visión es, indudablemente, discriminatoria.

Posteriormente, se abandona la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque que considera que cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

Hoy en día se reconoce que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en la misma medida que el resto de personas, lo que se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión, la aceptación plena de sus diferencias y la apreciación de su diversidad como un valor enriquecedor de la sociedad y el reconocimiento pleno de sus derechos.

El lenguaje puede ayudar a construir un imaginario social más favorable y positivo para las personas con discapacidad y aportar alternativas para favorecer su inclusión.

Desde este planteamiento, se han propuesto alternativas para nombrar a las personas con discapacidad. El Foro de Vida Independiente (2005) propone el término *mujeres y hombres con diversidad funcional*, entendiendo *diversidad* como variedad o diferencia y *funcional* en relación con las funciones. Otras organizaciones consideran eufemismos estas denominaciones alternativas y prefieren afirmar la circunstancia de la discapacidad que les acompaña (ciega, sordo, etc.).

No obstante, cabe tomar conciencia de que las personas con discapacidad encuentran barreras físicas, sociales y culturales que les impiden participar plenamente en la sociedad y en igualdad de condiciones y oportunidades. Su inclusión pasa necesariamente por la eliminación de estas barreras y por garantizar la ayuda necesaria para solventar los obstáculos existentes.

Uno de los mayores obstáculos a los que se tienen que enfrentar es la cultura, impregnada de prácticas discriminatorias, actitudes negativas y desconocimiento, lo que contribuye a reproducir estereotipos, desigualdades y discriminaciones.

El lenguaje, lejos de convertirse en una herramienta que vehiculice la discriminación, debe ayudar a conseguir la igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas, independientemente de sus circunstancias.

Con este objetivo, el lenguaje inclusivo plantea eliminar términos y usos limitantes, despectivos y peyorativos que refuercen la minusvaloración y mantengan la discriminación, construyendo, en su lugar, textos y contextos lingüísticos que favorezcan la generación de valores más igualitarios.

La discapacidad no se sufre ni se padece. Se sufren las barreras que impiden el acceso y la participación en igualdad de oportunidades.



Conceptos clave




Discapacidad: la discapacidad es una condición del ser humano que, de forma general, abarca las deficiencias, las limitaciones de actividad y las restricciones de participación de una persona:

Las **deficiencias** son problemas que afectan a una estructura o función corporal.

Las **limitaciones de la actividad** son dificultades para ejecutar acciones o tareas.


Las **restricciones de la participación** son dificultades para relacionarse y participar en situaciones vitales.



La discapacidad es un fenómeno complejo que no contempla al individuo de forma aislada, sino en su interacción con la sociedad en la que vive. Esta definición reconoce, por primera vez, el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.


Según la naturaleza de las limitaciones, la discapacidad puede clasificarse en física, sensorial, intelectual, psicosocial o múltiple.

La Organización Mundial de la Salud promueve un enfoque de discapacidad basado en los derechos humanos y la inclusión social.




Discriminación por motivos de discapacidad: tratar a las personas de manera desigual o injusta debido a su discapacidad.

Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2008).



Discafobia o discapacidadfobia: miedo irracional, aversión o prejuicio hacia las personas con discapacidades.



Necesidades educativas especiales (NEE): condiciones o requerimientos adicionales que algún o alguna estudiante puede tener en el contexto educativo debido a diferencias en sus capacidades físicas, intelectuales, emocionales o sociales. Estas necesidades pueden ser temporales o permanentes y requieren adaptaciones o recursos adicionales para que el estudiante o la estudiante pueda acceder y participar en el proceso educativo de manera equitativa. En el ámbito educativo, las administraciones tienen la obligación de asegurar una educación inclusiva y de calidad para el alumnado con discapacidad, así como a las personas con NEE.

Recomendaciones

Abordar la discapacidad desde un enfoque inclusivo implica eliminar barreras y crear entornos accesibles y equitativos, donde las personas con discapacidad puedan participar plenamente y disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones.

La comunicación inclusiva implica eliminar los obstáculos, tanto físicos como mentales, especialmente en la comunicación y en el lenguaje. Para ello, es importante generar textos y contextos incluyentes y respetuosos.

1

Eliminar usos discriminatorios, peyorativos y estigmatizantes para referirse a las personas con discapacidad que las infravaloren o traten mal en el lenguaje.

Eliminar usos peyorativos, negativos y restrictivos que presentan la discapacidad como una limitación y a las personas con discapacidad como inferiores, defectuosas o menos válidas.

Usos

- ✗ Subnormal (sub-normal), minusválido (minus-válido), inválida (in-válida), incapacitado (in-capacitado), discapacitada (dis-capacitada), etc.
- ✗ Persona normal.
- ✗ Persona con un defecto de nacimiento.

Alternativas

- ✓ Persona con una discapacidad.
- ✓ Tiene una discapacidad.
- ✓ Persona sin discapacidad.
- ✓ Persona con una discapacidad congénita.

Alejarse de usos que posicionan a las personas con discapacidad como víctimas o sufridoras de una enfermedad, habitualmente en construcciones con verbos como *padeecer*, *sufrir*, *confinar*, *postrar*, *limitar*, etc.

Usos

- ✗ Padece o sufre una discapacidad.
- ✗ Está afectada por una discapacidad.
- ✗ Condenado a una silla de ruedas.
- ✗ Enfermo mental.
- ✗ Persona dependiente.

Alternativas

- ✓ Tiene una discapacidad.
- ✓ Presenta/manifiesta una discapacidad.
- ✓ Persona usuaria de silla de ruedas.
- ✓ Persona con problemas de salud mental.
- ✓ Persona en situación de dependencia.

Evitar usos condescendientes o que infantilizan.

Usos

- × Sordita, cojito, etc.
- × Campeón, *crack*, fenómeno, pobrecita, etc.

Alternativas

- ✓ Persona con sordera.
- ✓ Persona con movilidad reducida.
- ✓ Evitar este tipo de expresiones.

No normalizar expresiones, bromas o insultos relacionados con la discapacidad en el lenguaje cotidiano.

Usos

- × Parecer un bipolar.
- × No hagas el subnormal.
- × Bobo, retrasada, loco, mongólica, etc.

Alternativas

- ✓ Evitar este tipo de expresiones.
- ✓ Evitar este tipo de expresiones.
- ✓ Evitar este tipo de expresiones.

2

Visibilizar, reconocer y valorar a las personas con discapacidad.

Presentar a las personas con discapacidad como sujetos activos, capaces, empoderados y protagonistas de sus vidas. Las personas con discapacidad son personas con unas circunstancias, no son sus circunstancias. La discapacidad no es su identidad y no se puede definir a las personas en función de su discapacidad.

Promover un enfoque de derechos y centrado en las personas (no en su discapacidad), haciendo uso de una terminología que ayude a visibilizar, que dignifique, respete y valore.

Usos

- × Discapacitado, discapacitada.
- × Sordo, sorda.

Alternativas

- ✓ Persona con discapacidad.
- ✓ Persona en situación de discapacidad.
- ✓ Persona con sordera.

No todas las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades o capacidades, por lo que es importante evitar la generalización y nombrar adecuadamente y de manera precisa la circunstancia que acompaña a cada persona.

Reconocer la diversidad de discapacidades visibilizando que comprenden una amplia gama de condiciones y experiencias.

Usos

- × Paralítico, paralítica.
- × Cojo, coja.
- × Ciega, ciego.
- × Sorda, sordo.
- × Enano, enana.
- × Autista.
- × Los Down, las Down.

Alternativas

- ✓ Persona con parálisis, persona con discapacidad física, persona con movilidad reducida.
- ✓ Persona con discapacidad motriz.
- ✓ Persona con ceguera, persona con discapacidad visual.
- ✓ Persona con sordera, persona con discapacidad auditiva.
- ✓ Persona con acondroplasia.
- ✓ Persona con trastorno del espectro autista.
- ✓ Las personas con síndrome de Down.

3

Preguntar a la persona, siempre que sea posible, cómo quiere ser nombrada, puesto que existe diversidad de posicionamientos y reivindicaciones.

Hay, por ejemplo, quienes prefieren el término *persona con diversidad funcional* al de *persona con discapacidad* frente a otras personas que no entienden o comparten su alcance o significación.

Usos

- × Persona con discapacidad.

Alternativas

- ✓ Persona con diversidad funcional.

También hay quienes no quieren ser tratadas con eufemismos o expresiones suavizantes y prefieren afirmar su circunstancia o condición.

Usos

- × Persona con deficiencia visual.
- × Diversidad funcional visual.
- × Capacidades diferentes, necesidades especiales.
- × Pequeño, bajita, persona de talla baja.

Alternativas

- ✓ Ciego, ciega.
- ✓ Discapacidades.
- ✓ Persona con acondroplasia.

2.4. LENGUAJE INCLUSIVO Y DIVERSIDAD ÉTNICO-CULTURAL

LAS SOCIEDADES ACTUALES también son plurales y diversas en cuanto a etnia, origen, cultura o religión se refiere. Esta diversidad forma parte de la realidad y debe ser tenida en cuenta en todos los ámbitos.

La diversidad étnico-cultural hace referencia a la variedad de culturas y grupos de personas que coexisten dentro de una sociedad y que conviven con respeto y valoración pese a sus diferencias étnicas y culturales, sin considerarse unas superiores, más desarrolladas o avanzadas que las otras. Constituye un valor democrático indispensable basado en el reconocimiento y la tolerancia de las diferencias.

La diversidad étnico-cultural reconoce y valora la riqueza que aporta la multiplicidad de identidades y perspectivas dentro de una comunidad y busca la inclusión, la tolerancia y la convivencia pacífica de todas las personas, independientemente de sus particularidades en lo que se refiere a origen étnico, historia, lengua, religión, tradiciones, creencias, costumbres o prácticas culturales.

Sin embargo, los contextos cultural y étnicamente diversos son altamente sensibles a la discriminación, al rechazo hacia una persona o conjunto de personas por su pertenencia o posible pertenencia a un determinado grupo.

Las discriminaciones están basadas en prejuicios, en el miedo y el rechazo a una otredad que, en la mayoría de los casos, se desconoce o no se quiere conocer. Las fronteras socioculturales están en el pensamiento de las personas, que son quienes reproducen estereotipos y generan las discriminaciones.

Tanto científicamente como desde el enfoque de los derechos humanos, actualmente, ha quedado demostrado que no cabe hablar de razas, sino de etnias o poblaciones. Indudablemente hay diversidad humana, pero esta es únicamente

la consecuencia natural de la adaptación de las poblaciones a los distintos ámbitos geográficos y a sus ambientes.

Aunque las razas no existen, sí existe el racismo. El racismo impregna todos los ámbitos y el lenguaje es uno de ellos, pudiéndose detectar en él usos y expresiones racistas.

De la misma manera, también puede darse un trato lingüísticamente injusto y no respetuoso a las personas que hablan un idioma distinto, a las que siguen unas creencias religiosas diferentes, a las que mantienen costumbres singulares o a quienes, por ejemplo, pertenecen a comunidades étnicas.

Es por ello que se hace necesario realizar una revisión de los mecanismos de transmisión cultural vigentes para detectar posibles usos despectivos y excluyentes en el lenguaje y sustituirlos por otros usos que respeten e incluyan a todas las personas.

El lenguaje es la herramienta fundamental para dialogar y escuchar la alteridad, requisitos esenciales para la construcción de un entorno de valoración, respeto y reconocimiento de la diversidad y diferencia étnica y cultural.

Al mismo tiempo, el lenguaje es capaz de adaptarse constantemente a los cambios y transformaciones sociales, por lo que se convierte en un mecanismo privilegiado para crear y comunicar esa cultura de la diversidad.

Hoy en día, las fronteras están en el pensamiento y crean barreras invisibles que separan a las personas.

Cada persona es culturalmente distinta y es en la diversidad cultural donde se encuentra la riqueza.



Conceptos clave

Asimilacionismo: modelo social que niega a las personas extranjeras la cultura e identidad propias y les obliga a adoptar la lengua, los valores, las normas y demás rasgos identitarios de la cultura considerada dominante.

Esterotipo: imagen o idea comúnmente construida y aceptada por una colectividad. Suele basarse en información insuficiente o sesgada y puede ser tanto positivo como negativo.

Eufemismo: expresión utilizada para sustituir una palabra que socialmente se considera ofensiva o de mal gusto.

Disfemismo: palabra o expresión deliberadamente despectiva o insultante que se emplea en lugar de otra neutral.

Discurso de odio (*Hate Speech*): forma de comunicación, ya sea oral o escrita, o de comportamiento que utiliza un lenguaje peyorativo o discriminatorio en referencia a una persona o grupo, basándose en su religión, etnia, nacionalidad, color, ascendencia, género, orientación sexual, discapacidad u otras formas de identidad (*Estrategia y Plan de Acción para la lucha contra el discurso de odio*, Naciones Unidas 2019).

Gitanofobia (romafobia, antigitanismo o antirromanismo): aversión, discriminación o prejuicio hacia las personas gitanas o de etnia gitana.

Inclusión: enfoque que establece que son la sociedad y los entornos quienes deben realizar los ajustes necesarios para garantizar que todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias, tengan la oportunidad de participar plenamente en la vida económica, social y cultural de una sociedad. En la inclusión, la responsabilidad de adaptación recae en el entorno.

Integración: proceso en el que personas o grupos con orígenes diversos deben adaptarse al entorno, entrelazando sus prácticas y valores culturales, conjugando la adopción de aspectos de otras culturas con el mantenimiento de sus propias tradiciones y valores. En la integración, la responsabilidad de adaptarse recae en la persona.

Islamofobia: forma de racismo y xenofobia manifestada a través de la hostilidad, la exclusión, el rechazo y el odio contra las personas musulmanas, sobre todo cuando la población musulmana es una minoría, algo que ocurre con mayor impacto en países occidentales (Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de Naciones Unidas).



Prejuicio: juicio previo sin tener los conocimientos necesarios para saber sobre la realidad.



Racismo: creencia que sostiene la superioridad de un grupo étnico sobre los demás, lo que conduce a la discriminación o persecución social.

El racismo es cualquier actitud o manifestación académica, política o cotidiana que suponga afirmar o reconocer, de forma explícita o implícita, tanto la inferioridad de algunos colectivos étnicos como la superioridad del colectivo propio (Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa).



Xenofobia: miedo, aversión o discriminación hacia personas que son percibidas como extranjeras o que pertenecen a un grupo étnico, nacional o cultural diferente.

Recomendaciones

1

Representar la diversidad étnico-cultural y romper la invisibilidad en el lenguaje.

Es importante incluir la diversidad o pluralidad en los usos del lenguaje y huir de generalizaciones o etiquetas que uniformicen o invisibilicen a las personas de diferentes culturas y etnias. Las personas que se pretende englobar usando estas generalizaciones pertenecen a realidades muy distintas entre ellas (por ejemplo, una persona africana de Marruecos y una de Sudáfrica).

Usos

- × Árabe, del este, latino, africano...
- × Los extranjeros...
- × Los mena...

Alternativas

- ✓ Nombrar según el país de procedencia.
- ✓ Nombrar según la circunstancia o contexto: turista, migrante, persona refugiada, estudiante...
- ✓ Término técnico actual: niños, niñas y adolescentes migrantes no acompañados (NNAMNA).
- ✓ Otra alternativa: infancia y adolescencia migrante no acompañada.

2 Utilizar términos precisos para referirse a las diferentes realidades étnicas y culturales.

En ocasiones se utilizan términos relacionados con las diferentes etnias o culturas de manera incorrecta o con significados erróneos que contribuyen a generar imágenes estereotipadas o peyorativas.

Usos

- ✗ Raza.
- ✗ Políticas de inmigración.
- ✗ Inmigrante ilegal, sin papeles, un o una ilegal.
- ✗ Inmigrante o inmigrante de segunda generación.
- ✗ Los árabes celebran el Ramadán.
- ✗ El uso del velo, el pañuelo y la melfa por las musulmanas.
- ✗ Terrorismo islámico.
- ✗ La población hindú alcanza una de las densidades más altas del mundo.
- ✗ Raza gitana, los gitanos, las gitanas.
- ✗ Clan gitano.
- ✗ Patriarca/matriarca.

Alternativas

- ✓ Etnia.
- ✓ Políticas de migración.
- ✓ Persona en situación administrativa irregular.
- ✓ Evitar estos usos para referirse a personas que tienen ascendencia procedente de otros países, pero han nacido en el nuestro.
- ✓ Una persona puede ser musulmana sin ser árabe, puesto que hay países árabes con comunidades que practican otras religiones como la cristiana o judía.
 - Árabe: pueblos que comparten la etnia y la lengua árabe, ubicados, mayoritariamente, en el norte de África, la península arábiga y Oriente Próximo.
 - Musulmán o musulmana: persona que profesa el islam.
 - Islámico o islámica: relacionado con el islam (comunidades islámicas, cultura islámica, arquitectura islámica, etc.).
 - Islamista: persona que profesa la doctrina política del islamismo, en alguna de sus distintas corrientes.
- ✓ Hiyab: velo que cubre la cabeza y el pecho, dejando el rostro descubierto.
- ✓ Nicab: velo que cubre la cabeza, el pecho y el rostro, dejando solo los ojos descubiertos.
- ✓ Burka: prenda que cubre todo el cuerpo, incluido el rostro, con una rejilla a la altura de los ojos para ver.
- ✓ Melfa: prenda tradicional usada por mujeres en el Sahara Occidental, Mauritania y algunas áreas de Marruecos y Argelia. Consiste en una tela de 4 a 6 metros de longitud que se envuelve alrededor del cuerpo y deja visible el rostro, los brazos y los pies.
- ✓ Nombrar el grupo terrorista por su nombre: terrorismo de Al Qaeda, ISIS, Boko Haram..., terrorismo fundamentalista.
- ✓ La población india alcanza una de las densidades más altas del mundo.
 - Hindú: persona que profesa el hinduismo.
 - Indio o india: habitante de India.
- ✓ Etnia gitana, pueblo gitano, comunidad gitana, comunidad romaní.
- ✓ Familia gitana.
- ✓ Gitano o gitana de respeto, tío o tía.

3

Evitar eufemismos (expresiones utilizadas para evitar un término que socialmente se considera ofensivo o descortés) o diminutivos (el diminutivo no suaviza la ofensa).

Hay personas que prefieren evitar eufemismos y ser designadas como *negras* en lugar de cualquier otra palabra que trate de ocultar su color de piel. Ante la duda, si es posible, siempre se puede preguntar directamente a la persona cómo prefiere ser referida.

Usos

- ✗ Persona de color.
- ✗ Negrito, negrita, morenito, morenita.

Alternativas

- ✓ Persona negra.
- ✓ Negro, negra.

4

Evitar términos que proyectan una mirada colonialista del mundo.

Hoy en día se siguen utilizando términos o expresiones que arrastran significados anacrónicos y que proyectan una mirada de superioridad nacida en tiempos del colonialismo.

Usos

- ✗ País tercermundista, subdesarrollado.
- ✗ Indio, india.
- ✗ Chabacano, chabacana.
- ✗ Esclavo, esclava.
- ✗ Trabajar como un esclavo o una esclava.
- ✗ Criada, criado, sirvienta, sirviente.

Alternativas

- ✓ Países con más dificultades, menos industrializados, en fase de crecimiento o desarrollo, países empobrecidos.
- ✓ Población autóctona, población originaria, pueblo indígena.
- ✓ Vulgar.
- ✓ Persona esclavizada.
- ✓ Trabajar muy duro.
- ✓ Trabajadora o trabajador doméstico.

5 Alejarse de las asimetrías que atribuyen connotaciones negativas a lo negro y positivas a lo blanco.

El uso de estos términos proyecta en el lenguaje el racismo hacia las personas por el color de la piel.

Usos

- ✗ Blanquear, blanqueamiento.
- ✗ Dinero negro, pagar en negro.
- ✗ Mercado negro.
- ✗ Lista negra.

Alternativas

- ✓ Legalizar, legalización.
- ✓ Dinero ilegal, evadir impuestos.
- ✓ Mercado ilegal.
- ✓ Lista de personas no deseadas.

6 Evitar una mirada etnocéntrica que atribuye más valor a la realidad propia e infravalora las otras realidades.

Así, por ejemplo, lo que para la cultura propia es arte, para otras es artesanía. Lo que para la propia es cultura, para otras es folclore.

Usos

- ✗ Artesanía (al hablar de otras culturas).
- ✗ Folclore (al hablar de otras culturas).
- ✗ Superstición (al hablar de otras culturas).

Alternativas

- ✓ Arte.
- ✓ Cultura.
- ✓ Ceremonias por ritos.

7 Erradicar la utilización de expresiones discriminatorias, ofensivas o difamatorias.

Estos usos son manifestaciones de violencias en el lenguaje.

Usos

- ✗ Trabajar como un negro.
- ✗ Engañar como a un chino.
- ✗ Ir al paki, comprar al chino.
- ✗ Ser un gitano.
- ✗ Sin moros en la costa.
- ✗ Moro, mora.
- ✗ Paki.
- ✗ Sudaca, panchito.
- ✗ Hacer el indio.

Alternativas

- ✓ Trabajar mucho y muy duro.
- ✓ Engañar fácilmente.
- ✓ Ir a la tienda de..., comprar en el bazar.
- ✓ Ser una persona estafadora, tramposa.
- ✓ Sin nadie a la vista.
- ✓ Persona del Magreb, por ejemplo, marroquí, argelina...
- ✓ Paquistaní
- ✓ Persona latinoamericana, de origen latinoamericano, o bien referirse al país específicamente, como ecuatoriana, argentina, brasileña...
- ✓ Hacer bromas o travesuras.

2.5. LA OTREDAD Y LA ALTERIDAD EN EL LENGUAJE INCLUSIVO

Evitar usos que signifiquen la otredad o la alteridad (lo otro o lo diferente) como inferior o peor.



EL LENGUAJE UTILIZA términos y usos que proyectan a las otras realidades sociales hacia los márgenes o la periferia, asignándoles menos valor que nuestra realidad o «lo nuestro». El concepto de otredad o alteridad entiende lo otro o lo diferente como inferior o peor, lo que sitúa a quien comunica en una posición de superioridad.

Por tanto, para hacer una comunicación inclusiva, se recomienda tener en cuenta todas las dimensiones de la realidad y buscar alternativas que sean respetuosas y coherentes con los avances sociales y culturales.

A continuación, se presentan brevemente otras dimensiones que hay que tener en cuenta para evitar prácticas lingüísticas no respetuosas y que también pueden discriminar o estigmatizar, como la edad, la diversidad corporal, la diversidad familiar, las circunstancias sociales y personales por las que transitamos, el respeto animal o la cultura de paz y no violencia.

Edad

La edad puede ser un factor de discriminación (edadismo). En las sociedades occidentales se tiende a no tratar bien a las personas mayores a través del lenguaje, habitualmente con términos que las infantilizan (*son como niños, es una viejita*), las despersonalizan (*abuelo, qué le vamos a hacer, son cosas de la edad*), las deshumanizan (*carca, trasto*) o las problematizan (*son vulnerables y se sienten solas*).

Diversidad corporal

La manera de nombrar a las personas en función de los cuerpos que presentan también puede ser discriminatoria. Las corporalidades diversas deben ser nombradas correctamente y con respeto en el lenguaje. Algunos discursos son gordóforos y reflejan un rechazo o violencia hacia las personas con cuerpos grandes (*ser obesa, redondito*); otros, discriminan en el lenguaje a las personas que tienen un cuerpo considerado demasiado delgado (*ser anoréxica, esquelético*). También se puede hablar de las personas de una manera despectiva en relación con su estatura (*enano, jirafa*), por ejemplo.

Diversidad familiar

Actualmente coexisten muchísimos tipos de familia y es necesario tener en cuenta la diversidad familiar en el lenguaje utilizado y evitar términos que no son rigurosos (*padre de familia, madre soltera...*). Los términos y expresiones deben ser seleccionados adecuadamente para que ningún tipo de familia se sienta excluida del lenguaje (*asociación de familias*, en lugar de *asociación de padres y madres*, por ejemplo, o fórmulas alternativas a *firma del padre y la madre* que proyecten núcleos familiares distintos a la pareja heterosexual (*firma: madre/padre/tutora/tutor*)).

Circunstancias sociales y personales concretas

El lenguaje utilizado también puede situar en los márgenes a personas que, en un momento concreto y por circunstancias sociales o personales determinadas, se alejan de los parámetros sociales comúnmente compartidos. Suele hacerse mediante el uso de términos que problematizan y arrinconan a estas personas en función de la situación concreta por la que están pasando: *sintecho, vagabundo, indigente, marginada, alcohólico, drogadicta, pobres, delincuentes...*

El respeto animal

En ocasiones, las palabras elegidas pueden mostrar una falta de consideración con el mundo animal y lo que este representa. El lenguaje especista es el que infravalora a otras especies, en este caso, a los animales. Muchas expresiones relacionadas con los animales, cuando se utilizan para referirse a las personas, se convierten en frases despectivas o se reducen a insultos: *ser una rata, comer como un cerdo, cerebro de mosquito, ser un burro, ser un buitre...*

No belicismo

En otras situaciones se utiliza un vocabulario basado en la metáfora bélica, hablando en términos de confrontación, conflicto o guerra, en contextos que nada tienen que ver con ello y que no favorecen la construcción de una cultura de paz y no violencia: *el enemigo político, guerra contra la corrupción, estrategia agresiva, lanzar una ofensiva publicitaria, ganar la batalla a una enfermedad, armarse con los últimos modelos, derrotar a la oposición, machacar al contrincante...*

TERCERA



PARTE

Recomendaciones para una comunicación inclusiva en el contexto universitario

3.1. EL LENGUAJE DE LAS IMÁGENES

Las imágenes también comunican

El poder de las imágenes

Las imágenes son representaciones visuales que se logran al aplicar distintas técnicas tales como el dibujo y la pintura, la fotografía, la iconografía o el vídeo.



Las imágenes también comunican. De la misma manera que sucede con el lenguaje, las imágenes pueden servir para incluir o marginar la diversidad.

En la comunicación inclusiva las imágenes también importan. Esto toma especial relevancia en la sociedad actual, donde, a golpe de clic, una imagen puede alcanzar una audiencia incalculable. Su impacto es indudable.

Por tanto, las representaciones visuales también deben respetar, valorar e incluir a todas las personas sin importar su sexo, orientación sexual, discapacidad, etnia o cultura.

Una comunicación inclusiva debe prestar atención a las imágenes utilizadas en sus prácticas discursivas, considerando un triple objetivo:

- Visibilizar la presencia y pluralidad de la diversidad.
 - Potenciar posiciones de equilibrio y simetría entre las personas representadas.
 - Evitar escenarios de discriminación y de desigualdad.
-

Recomendaciones

- ➔ **Visibilizar y representar la diversidad.** Buscar una representación de la realidad en toda su diversidad, en la que estén presentes hombres, mujeres, personas con diversidad de identidad o expresión de género, de discapacidades, de culturas, de modelos de atracción, de familias, de cuerpos, de edades, etc.
- ➔ **Valorar la diversidad.** Mostrar a personas diversas (sexo, edad, tamaño, cuerpo, orientación sexual, habilidades y funcionalidades, etnia, cultura, clase social, etc.) en variedad de situaciones y desempeñando todo tipo de roles.
- ➔ **Reflejar la interseccionalidad.** Escoger imágenes que muestren la dimensión transversal de la diversidad sin relegar a las personas directamente con su diversidad más evidente. Las diversidades se cruzan en una misma persona.
- ➔ **Representar a hombres y mujeres de manera equilibrada.** Una composición equilibrada es aquella en la cual ninguno de los sexos sobrepasa el 60 % o es inferior al 40 %.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

➔ **Evitar imágenes discriminatorias.** No se deben utilizar representaciones que puedan resultar excluyentes u ofensivas para las personas, independientemente de su sexo, circunstancias o diversidad.

Artículo 41. Igualdad y publicidad.

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 3. Publicidad ilícita.

Es ilícita:

a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución Española, especialmente a los que se refieren sus artículos 14, 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar las violencias a que se refieren la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, se entenderá incluida en la previsión anterior cualquier forma de publicidad que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas menores de edad, o fomenta estereotipos de carácter sexista, racista, estético o de carácter homofóbico o transfóbico o por razones de discapacidad, así como la que promueva la prostitución.

[...]

Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

- ➔ **Evitar imágenes estereotipadas o basadas en prejuicios.** La generalización etiqueta a las personas en función de una circunstancia o característica concreta y les atribuye un rol social. La utilización de imágenes estereotipadas perpetúa los estereotipos y prejuicios vigentes en la sociedad.
- ➔ **No deshumanizar o criminalizar con las imágenes.** Evitar representar a personas o grupos concretos en contextos relacionados siempre con la violencia, la delincuencia, la pobreza...
- ➔ **Evitar el sensacionalismo y el victimismo.** No hay que utilizar imágenes que puedan producir en el público sentimientos melodramáticos, paternalistas o compasivos. Aprovechar, en cambio, la ocasión para situar las realidades de las personas representadas en el marco de los derechos humanos, si es el caso (violencia de género, inmigración...).
- ➔ **Huir de representaciones que muestren roles pasivos, dependientes o secundarios.** Mostrar a todas las personas, y especialmente a las que son susceptibles de ser excluidas y discriminadas, en roles activos, independientes y autónomos, como protagonistas, no en un segundo plano.
- ➔ **Representar a las personas sin asimetrías.** Evitar desequilibrios en el espacio asignado a las personas que aparecen en la imagen, favorecer planos equitativos y posiciones equilibradas. Todo es importante y hay que tenerlo en cuenta: planos, cromatismo, ángulos, encuadres, puesta en escena...
- ➔ **Proyectar la valía intelectual de todas las personas.** Es importante que las imágenes muestren a todas las personas en su diversidad en todos y cada uno de los ámbitos de la vida, especialmente en los de mayor prestigio y reconocimiento social: premios de reconocido prestigio, política, esferas de poder, deporte, conferencias, referentes intelectuales, etc.
- ➔ **Utilizar imágenes claras, sencillas y, en su caso, adaptadas.** Asegurar que las imágenes utilizadas sean claras, simples en cuanto a diseño y colores, evitando un exceso de información visual que dificulte la comprensión. Si es necesario, asegurar la accesibilidad a la comprensión de

las imágenes (descripción alternativa, subtítulos, audios...). Esto ayuda a que el mensaje llegue a todas las personas.

- ➔ **Representar la diversidad mediante la interacción y no en la confrontación.** Promover el uso de imágenes que huyan de la representación del conflicto y que reflejen otro tipo de relaciones más igualitarias, de solidaridad, cooperación y soporte mutuo, tanto en momentos de diversión y ocio como en situaciones laborales y de responsabilidades.
- ➔ **Transmitir el compromiso con la responsabilidad ética y social.** Presentar la diversidad en las imágenes también es promover valores de inclusión, igualdad y respeto en los mensajes y las acciones de comunicación en el ámbito institucional, organizacional o personal.

3.2. TRATO RESPETUOSO E INCLUSIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Todas las personas somos susceptibles de tener alguna discapacidad en algún momento de nuestra vida. Por ello, es importante que, en los procesos comunicativos, tengamos en cuenta, de una manera integral, cómo nos relacionamos, cómo interactuamos además de qué lenguaje utilizamos o qué instrumentos comunicativos utilizamos. Es decir, una comunicación inclusiva implica, a su vez, tratarnos bien o, lo que es lo mismo, comunicarnos de una manera respetuosa e inclusiva.

Para tratar de manera respetuosa e inclusiva a las personas con discapacidad, es necesario reconocer la diversidad de circunstancias que pueden limitar la interacción en la comunicación y adaptar el modo de comunicarnos a sus circunstancias.

Teniendo en cuenta la amplitud de circunstancias que se pueden dar en una persona, lo importante es que nos adaptemos para facilitar la comunicación.

Recomendaciones

Comunicación respetuosa, clara y directa

- Tratar a las personas con discapacidad con la misma cortesía y respeto que a cualquier otra persona.
- Hablar directamente a la persona, no a su acompañante.
- Hablar de frente, de manera pausada y vocalizando, para que nos pueda ver o escuchar claramente, si es el caso.

- Situarse a la altura de la persona, sentándose frente a ella, si es necesario.
- No dirigirse de manera generalizada a las personas con discapacidad con un tono de voz elevado.
- No presuponer lo que una persona puede o no puede hacer. Hacernos visibles para que sepa que estamos ahí. Preguntar si necesita ayuda antes de ofrecerla.
- Ser paciente y dar tiempo para que la persona se exprese, si la persona tiene dificultades de comunicación. Pedir que repita lo que dice, si es necesario.

Utilizar un lenguaje inclusivo

- Evitar términos peyorativos, estigmatizantes o condescendientes.
- Visibilizar, reconocer y valorar a las personas con discapacidad en el lenguaje.
- Preguntar a cada persona cómo prefiere ser referida.

Elaborar contenidos accesibles en caso de ser necesario

- Utilizar lenguaje sencillo y claro, evitando el exceso de oraciones subordinadas, abstracciones y tecnicismos.
- Exponer la idea que se quiere transmitir de forma directa, evitando los dobles sentidos, juegos de palabras, ironías, etc. Utilizar verbos en voz activa, no en pasiva.
- Utilizar fuentes claras y legibles (como Arial, Verdana, Tahoma o Helvética) sin serifas o adornos, con tamaño grande (como mínimo tamaño 12). Evitar cursivas, muchas negritas...

- El color del texto debe contrastar con el fondo de pantalla o papel para facilitar la lectura, por ejemplo, texto negro sobre fondo blanco.
- Se recomienda el uso de un interlineado (1,5) y márgenes generosos.
- Utilizar los nombres completos en lugar de abreviaciones o acrónimos.
- En información digital, es apropiado incluir descripciones textuales (pies de foto) para las imágenes.
- En caso de vídeos, se deben incorporar sistemas alternativos al habla y a los contenidos visuales, como subtítulos o intérprete en lengua de signos para las personas sordas o audiodescripción para las personas con discapacidad visual.
- Explicitar las vías de contacto en los materiales y contenidos para que las personas puedan consultar dudas, comunicar necesidades de accesibilidad, etc. Incluir, al menos, el teléfono y el correo electrónico, pues hay muchas personas que no pueden hablar por teléfono y otras que no tienen correo electrónico.



3.3. COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN EL AULA

El aula es un espacio idóneo para favorecer la interacción y el respeto y promover la igualdad.

El lenguaje de las palabras, el no verbal, las imágenes..., todo ello importa, pues todo comunica.

Por tanto, la comunicación en el aula es un recurso relevante para integrar el respeto, la convivencia y la participación en el proceso de aprendizaje.

Para generar espacios inclusivos de aprendizaje es clave incorporar prácticas incluyentes en la comunicación en el aula. Para ello, es importante que:

- el lenguaje no excluya ni discrimine,
- las imágenes reflejen la realidad en su diversidad y sean respetuosas,
- y se preste atención a cómo nos relacionamos en el aula, velando para que todas las personas, independientemente de sus circunstancias, tengan voz y posibilidad de participar equitativamente, garantizando, a su vez, que sus contribuciones, reflexiones y necesidades sean valoradas.

Recomendaciones

- ➔ **Ser conscientes y nombrar la diversidad en el aula.** El aula es un punto de encuentro y de convivencia intergrupala. Favorecer la interacción puede ser una gran oportunidad para fomentar el papel socioeducativo del aula.
- ➔ **Ante el desconocimiento, preguntar.** El aula, o el grupo, es un buen lugar para que cada persona se presente y, si es posible, exprese cómo quiere ser nombrada. El primer contacto puede ser un buen momento para

preguntar a la persona por el nombre, el pronombre o la circunstancia con la que quiere ser nombrada.

- ➔ **Utilizar términos genéricos y sin marca de género**, siempre que el contexto lo permita. Esto facilita que todas las personas se sientan incluidas y nombradas y evita exclusiones en la comunicación.
- ➔ **Evitar el uso de terminología y expresiones que reproduzcan estereotipos, prejuicios negativos y tratos no equitativos.**
- ➔ **Tolerancia cero contra la discriminación, el acoso o la violencia.** No utilizar ni permitir en el aula el uso de términos, expresiones o prácticas que supongan manifestaciones de discriminación o violencias.
- ➔ **Configurar grupos de trabajo lo más diversos y heterogéneos posibles, así como equilibrados en cuanto a sexo.**
- ➔ **Establecer medidas, en el trabajo en grupo, para que se escuchen las voces de todas las personas y estas participen equitativamente:** aportaciones de todas las personas, tiempos para todas las personas, roles para todas las personas y rotativos para que no recaigan siempre en las mismas...
- ➔ **Fomentar la interacción y la cooperación entre todas las personas** a través de espacios y tiempos (momentos de presentación, de exposición, etc.), de actividades (participativas, en grupo, cooperativas, etc.) o de contenidos (relacionados con su diversidad, que les resulten familiares o reconocibles, etc.).
- ➔ **Incorporar la perspectiva de género en el aula**, siendo conscientes de las resistencias a reconocer el valor de la voz y de las aportaciones de las mujeres y activando medidas para reducir las. Para su consecución es importante integrar prácticas que reconozcan a las mujeres como comunicadoras en igual valor que los hombres. Las prácticas comunicativas igualitarias son relevantes para el liderazgo y el desempeño profesional de las mujeres y para modificar patrones sexistas en las organizaciones.

- ➔ **Adecuar lo que se enseña y cómo se enseña a las características personales del alumnado y fomentar la autonomía de su aprendizaje.** La perspectiva inclusiva considera que las dificultades de aprendizaje no están ligadas al estudiantado, sino al contenido o a la práctica pedagógica.
- ➔ **Ofrecer a las personas con discapacidad o con necesidades educativas especiales los recursos y los ajustes precisos** para un seguimiento y una participación lo más autónoma posible.



El aula es un espacio idóneo para favorecer la interacción y el respeto y promover la igualdad.

La comunicación inclusiva en el aula, además, favorece el desarrollo de competencias comunicativas y sociales del alumnado.

- Las **competencias comunicativas** permiten al alumnado expresar, argumentar e interpretar pensamientos, sentimientos y hechos; escuchar ideas ajenas; aceptar y realizar críticas constructivas; practicar la empatía; respetar y considerar válidas opiniones distintas a las propias...
- Las **competencias sociales**, por su parte, preparan para dialogar, mediar o negociar para resolver conflictos, trabajar en equipo, aportando y valorando las aportaciones ajenas para resolver problemas conjuntamente, reconocer el valor de la equidad y la diversidad...

La incorporación de estas estrategias comunicativas en el aula ayuda a integrar la perspectiva inclusiva en la práctica docente y, por tanto, la educación inclusiva. Es decir, una educación que valora la diversidad, promueve el trabajo colaborativo y busca lograr la participación y el desarrollo de todo el alumnado.

3.4. COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN LOS TRABAJOS ACADÉMICOS

En el ámbito académico se generan multitud de textos que precisan el uso de una comunicación inclusiva y no sexista. Entre ellos, los trabajos académicos, que tienen como objetivo presentar una investigación o análisis sobre un tema específico relacionado con una materia como, por ejemplo, los trabajos finales de grado, de máster o posgrado, ensayos, monografías, tesis, informes de investigación, conferencias o publicaciones.

Los trabajos académicos deben incorporar unas prácticas básicas para asegurar una comunicación inclusiva y no sexista:

Lista de verificación



-
- ¿Hago un uso inclusivo y no sexista del lenguaje? ✓
 - ¿Las imágenes son representativas de la diversidad y son respetuosas? ✓
 - ¿Se incorporan contribuciones de las mujeres como fuente de información? ✓
 - ¿En las referencias bibliográficas se incluye el nombre completo de las autoras y los autores? ✓
 - ¿En los contenidos, materiales o soportes de presentación debo hacer alguna adaptación para que sean accesibles, claros y fácilmente comprensibles? ✓

Recomendaciones

- ➔ **Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista.** Con ello se pone en evidencia que no se excluye a nadie y se tiene en cuenta a todas las personas y sus circunstancias.
 - No hay que utilizar el masculino como genérico. Esto elude la invisibilización de las mujeres y el binarismo de género. Evitar el desdoblamiento masculino-femenino cuando se quiera huir del binarismo lingüístico.
 - Utilizar genéricos y expresiones sin marca de género cuando se pretende un significado genérico o englobador.
 - No se debe hacer uso de expresiones con connotaciones negativas para evitar la reproducción de estereotipos y prejuicios.
 - No hay que utilizar términos, expresiones o prácticas comunicativas denigrantes o menospreciativas, pues suponen manifestaciones de discriminación o violencias.
 - No se deben utilizar símbolos en la redacción textual como alternativa de uso inclusivo (@, x, /) pues no son signos lingüísticos, presentan problemas de legibilidad y de accesibilidad en sistemas de procesadores de texto.
- ➔ **Utilizar imágenes representativas de la diversidad y, en la medida de lo posible, de la interseccionalidad.** Esto ayuda a visibilizar la diversidad, a no presuponer y a no dejar a nadie fuera o en los márgenes.
- ➔ **En las imágenes procurar una composición equilibrada** cuando se representan mujeres y hombres.
- ➔ **Evitar el uso de imágenes estereotipadas o basadas en prejuicios.**
- ➔ **No utilizar representaciones de situaciones de discriminación o violencias.**
- ➔ **Incorporar como fuentes de información aportaciones de mujeres.**

➔ **En la bibliografía, incluir el nombre completo en las referencias bibliográficas**, con objeto de visibilizar la producción de las mujeres y las aportaciones científicas.



Normas de publicación de la Universitat Jaume I

Las referencias que han de aparecer al final del texto seguirán las siguientes normas de citación: apellidos, nombre de autor o autora (año de edición).

➔ **Cuando sea necesario (publicaciones, presentaciones, etc.), elaborar materiales y contenidos que faciliten la accesibilidad y la comprensión:** sencillos, claros, sin exceso de información (textos, imágenes...), colores, con letras grandes, simples y con alto contraste con el fondo (blanco y negro, por ejemplo).





GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA