PRESENTACIÓN

La presente guía pretende acercarnos a la comunicación y al lenguaje inclusivo y no sexista como fórmula de integrar y visibilizar las distintas realidades existentes y de promover la inclusión en la redacción de textos y en el discurso empleado. Y es que, al igual que nuestra realidad es cambiante, el lenguaje y la forma de comunicarnos también lo es, y ha de adaptarse y evolucionar para poder representar, de la forma más fiel posible, las diferentes situaciones y realidades que nos vamos encontrando.

En ese sentido, el Plan de Igualdad de Género del personal de Diputación (2022-2025) dedica un eje entero, el número 10, al lenguaje y la comunicación, teniendo clara la importancia y trascendencia que el uso inclusivo de los mismos tiene, tanto en las relaciones internas de la plantilla como en la comunicación con terceros.

Fomentar un uso correcto, equitativo e igualitario del lenguaje es obligación de todas las administraciones públicas, pues tenemos el deber de nombrar, reconocer y representar a todas las personas que conforman en sí mismas realidades distintas.

Sirva esta guía como instrumento o herramienta de ayuda al personal a la hora de comunicar de manera inclusiva, con el fin de eliminar el sexismo y la discriminación del discurso y las comunicaciones institucionales.

Guía de discurso inclusivo y no sexista
Diputación de Alicante

1. La importancia de nombrar.

Tradicionalmente, el lenguaje en general y el lenguaje administrativo en particular ha tendido a nombrar la realidad con fórmulas exclusivamente masculinas. A pesar de que el espíritu de este masculino pudiera ser en ocasiones el de un uso genérico, universal, lo cierto es que su empleo resulta problemático por diversas razones. La primera de ellas es su ambigüedad: cuando la Asamblea francesa publicó en 1789 la *Declaración de los Derechos del Hombre* y *del Ciudadano*, el masculino no fue casual. Las mujeres estaban excluidas. Podía caber la duda de si ese "hombre" englobaba a toda la ciudadanía por tratarse de un uso genérico, pero no lo era. Por eso las Naciones Unidas, en 1948, proclamaron la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, que explícitamente cita a hombres y mujeres y utiliza como fórmula de sujetos de derecho a los seres humanos. El documento es un buen ejemplo de lenguaje inclusivo: con el masculino genérico conviven desdoblamientos como *hombres y mujeres*, sustantivos epicenos (que sirven para designar a distintos sexos) como *persona* y pronombres sin marca de género como *nadie*, que son recursos básicos de lenguaje no sexista.

Además de por cuestiones de ambigüedad, el masculino genérico suele evitarse porque invisibiliza a las mujeres en fórmulas como *consejo de ministros*. Con el objetivo de visibilizar a las mujeres, algunas personas utilizan entonces el femenino como fórmula genérica: *consejo de ministras*, o un desdoblamiento como *consejo de ministros y ministras*. Es habitual en los discursos orales desdoblar los saludos como en *damas y caballeros*, *señoras y señores*; *compañeros y compañeras*. Esos usos lingüísticos están sujetos a la discreción de los hablantes. Pero en el caso de la administración, la elección de los términos ha de guiarse por el principio de precisión y de claridad, evitando la ambigüedad y la discriminación y nombrando de la manera más concreta e igualitaria posible la realidad que se desea representar a través de las palabras. La necesidad de nombrar de esta manera justifica la presencia de guías sobre comunicación, discurso y lenguaje no sexista e inclusivo, que ayuden a articular un discurso igualitario que suene natural.

2. Lenguaje inclusivo y lenguaje no discriminatorio.

El lenguaje no sexista va mucho más allá de emplear desdoblamientos léxicos en todos los casos (como *niños y niñas*). Tiene que ver con la representación igualitaria y con la evitación de estereotipos sexistas. La voluntad de los hablantes de no emplear el masculino como genérico ha dado lugar a diversas propuestas lingüísticas, especialmente en contextos más informales como la escritura de las redes sociales. En ellas, es frecuente encontrar construcciones como l@s alumn@s o lxs alumnxs, que evitan explícitamente la marca de género y recurren a procedimientos alternativos como la x o la @. No obstante, no es recomendable el empleo de estos recursos porque dificultan la lectura a través de programas de accesibilidad como los que usan las personas ciegas para leer textos. Del mismo modo, no resultan operativos para el lenguaje oral.

Frente a estas propuestas, recientemente ha ganado más popularidad el empleo de la *-e* como marca neutra, inclusiva, especialmente entre las personas más jóvenes: *les alumnes*.

La única dificultad que entraña es el doble uso que asume: por un lado, una marca neutra que engloba a todas las identidades, sin distinguir entre masculinos y femeninos (*les alumnes* es el conjunto de *alumnos y alumnas*, sin importar su sexo); por otro, es una terminación que se opone al resto de géneros para designar específicamente lo no binario (*les alumnes* es entonces el grupo de estudiantes que no son *ni alumnos ni alumnas*). La presencia de estos morfemas de género en nuestra lengua da cuenta de las posibilidades del idioma para reflejar las nuevas realidades. Si bien su uso es muy restringido en el ámbito de la administración, conviene conocerlo.

Pero el lenguaje inclusivo es mucho más que estas cuestiones morfológicas. Tiene en consideración qué ha de ser nombrado y cuándo, y no se ciñe únicamente a las cuestiones que atañen a hombres y mujeres, sino que contempla cómo nombramos la discapacidad (por ejemplo, es despectivo hablar de personas *sordomudas*, lo correcto es decir personas *sordas*) o las cuestiones de raza y etnia, por ejemplo (evitando expresiones racistas como *los chinos* como etiqueta general para las personas asiáticas, o *los moros*). No hay un único recurso de lenguaje inclusivo, sino que las fórmulas dependen de los fines de la comunicación; lo ideal es una combinación de recursos para evitar discursos alambicados, dificultosos o repetitivos (por ejemplo, han de evitarse fórmulas como *los/as padres/madres de los/as alumnos/as*, por restar naturalidad al discurso).

El lenguaje de la administración ha de ser claro, inteligible y preciso. Como lenguaje para todos, tiene que ser inclusivo: reconociendo y nombrando la diversidad, con sensibilidad hacia las diferencias pero promoviendo la igualdad de oportunidades y tratamiento para evitar la discriminación.

3. **Recursos para el lenguaje no sexista**.

En la redacción administrativa, a menudo no es necesario reflejar lingüísticamente el género de las personas de las que se habla, por no ser relevante. Es por ello que se pueden emplear fórmulas que eviten concretar el género: *las personas*, *todas las personas que*… *quienes*…

Los principales recursos para un lenguaje no sexista son los siguientes:

- Emplear **sustantivos colectivos**: *el profesorado, el funcionariado, la ciudadanía, la plantilla, la administración*…

- **Omitir la referencia personal**: en lugar de *los solicitantes entregarán las solicitudes a través del registro electrónico*, elegir fórmulas como *las solicitudes se entregarán a través del registro electrónico*. Estas construcciones impersonales evitan las marcas de género: en lugar de *los candidatos discutirán las propuestas*, puede decirse *se discutirán las propuestas*.

- Hacer uso de **sustantivos epicenos**: *persona, cónyuge, víctima*.

- Utilizar los **desdoblamientos necesarios** cuando es relevante señalar la presencia de hombres y mujeres; puede irse alternando el orden en que se nombran: *los padres y madres del alumnado de la escuela podrán asistir al festival de Navidad* (aquí hablar únicamente de *padres* podría resultar ambiguo). *Los profesionales del*

ejército son hombres y mujeres y hombres que se preparan para… (se desea destacar que en el ejército hay hombres y mujeres).

- No se recomienda el uso de los artículos coordinados, como *los y las docentes*. El recurso a la barra o los paréntesis, como en *los/as*, *los(as)* es válido, pero conviene no abusar de él porque dificulta la lectura.

- Realizar **paráfrasis** del tipo *el personal de limpieza* en lugar de *las limpiadoras*; *la clase trabajadora* en vez de *los trabajadores*; *los seres humanos* en lugar de *los hombres*. Expresiones como *el personal sanitario* son preferibles a aquellas que perpetúan estereotipos de género como *médicos y enfermeras*.

- No abusar de los desdoblamientos y optar por **expresiones genéricas**: en lugar de *azafato/a*, emplear *auxiliar de vuelo*; en lugar de *encargada/o*, utilizar *responsable o persona responsable*.

- **Evitar la palabra *mujer* o *mujeres* al hablar de profesiones**, como *las mujeres científicas / las científicas mujeres cobran un 30% menos de salario*. Es suficiente decir *las científicas*. En contextos deportivos lo correcto es decir *árbitra*, en lugar de *la árbitro* o *la mujer árbitro*.

- *Médica, abogada, pilota, ingeniera, jueza, arquitecta*… son profesiones que en ocasiones se nombran en masculino pero tienen un femenino normativo, que se usará preferentemente, así como *presidenta*, *jefa* o *directora* (como en *redactora jefa* o *jefa de redacción*, aunque también sea posible decir *redactora jefe*).

- Emplear **pronombres** como *quien*, *cada*…: *quien desee solicitar esta ayuda* / *cada solicitante de esta ayuda*.

- Poner el foco en **la institución más que en la persona** a través del uso de **sustantivos abstractos**: *la dirección del departamento* en lugar de *el directora o directora del departamento*; *la secretaría* en lugar de *el secretario/a*.

- Ofrecer el **tratamiento adecuado** en función del cargo, tanto a hombres como a mujeres. Es habitual designar a los hombres por su cargo y su nombre completo mientras que a las mujeres se las nombra por su nombre de pila únicamente, omitiendo su profesión, tal como denuncian las guías de lenguaje inclusivo de la ONU. Este tipo de desigualdades al nombrar pueden corregirse fácilmente tomando en consideración tanto el título profesional de la persona como su nombre completo.

- En esta línea, se desaconseja establecer la distinción entre *señora* y *señorita* que aún aparece en algunos formularios, y que establece otra desigualdad respecto a los hombres, cuyo estatus marital no se marca de esta manera.

4. Lenguaje, identidad e inclusividad.

En una sociedad tan diversa como la actual, los principios de igualdad e inclusión implican nombrar de forma adecuada las cuestiones relativas a edad, discapacidad, raza, etnicidad,

identidad de género, orientación sexual o clase social siempre que sean relevantes. El lenguaje inclusivo no se limita entonces a una representación no sexista de la realidad, sino que se relaciona con el resto de aspectos que conforman la identidad de los seres humanos. Nuestra manera de nombrar el mundo tiene un impacto en él, y la administración, por su responsabilidad social, ha de ser especialmente cuidadosa en su uso del lenguaje para no discriminar a nadie por sus circunstancias.

En este campo, una de las discusiones lingüísticas tiene que ver con denominar a las personas por alguna de sus características frente a la alternativa *persona que* / *persona con*, que se prefiere por resultar menos estigmatizante. De este modo, frente a la denominación de *discapacitado o discapacitada*, se prefiere *persona con discapacidad*; frente a *alcohólico* o *alcohólica*, es más adecuado decir *persona con problemas de alcoholismo*; frente a *adicto/a*, es mejor hablar de *persona con una adicción / que tiene una adicción*, de manera que se pone el foco en la persona y no en su condición. No obstante, como en el resto de casos, si un grupo o persona prefiere ser tratada lingüísticamente de una manera particular (por ejemplo, resaltando su condición, como en el caso de las personas sordas, que incluso lo escriben con mayúscula, *Sorda*, para resaltar su pertenencia a la Comunidad Sorda), por el motivo que sea, hemos de respetar sus deseos y adaptar nuestra manera de nombrarla.

Edad

La discriminación por razones de edad se conoce como *edadismo*, y tiene que ver con asumir lo que las personas pueden o no pueden hacer en función de su edad. Lingüísticamente, al hablar de la edad, hemos de evitar denominaciones despectivas como *los abuelos* o *los viejos* o términos deshumanizantes como *menas* (*menores no acompañados*). Para hablar de la infancia, podemos hablar de *niños y niñas* o de *menores*; en el caso de la adolescencia, *chicos y chicas*, *adolescentes*, *jóvenes*. En el caso de las personas adultas, conviene evitar infantilismos como tratar de *chicas* a las mujeres en un contexto en que no se trata de *chicos* a los hombres. A más edad podemos hablar de las *personas mayores* o *personas mayores de 65 años*, en función del rango de edad del que se trate. Si queremos evitar denominaciones problemáticas, lo más cómodo es indicar la franja etaria (*personas entre treinta y cuarenta años*).

Discapacidad

Las personas con discapacidad están sujetas a estereotipos, discriminación y prejuicios capacitistas. A menudo suelen ser objeto de discursos paternalistas, condescendientes o infantilizadores. Nombrar correctamente a cada uno de los colectivos implica en primer lugar escuchar cómo quieren ser nombrados ellos mismos, pues etiquetas como *diversidad funcional* en lugar de *discapacidad* no gozan del consenso que tienen otras denominaciones. Huelga decir que es del todo improcedente utilizar terminología humillante como *inválidos* o *retrasados* en el caso de la discapacidad intelectual.

El error más frecuente, como ya adelantamos, tiene que ver con usar la palabra *sordomudo/a* para hablar de las *personas sordas*. Aunque se trata de un término histórico, hoy en día *sordomudo* se considera despectivo, pues las personas sordas pueden hablar, no son mudas. Paráfrasis como *discapacidad auditiva* o *discapacidad visual* se emplean con frecuencia para evitar el uso de términos más directos como *sordo, ciego o sordociego*, pero lo cierto es que son términos también adecuados y reivindicados por ambos colectivos frente a eufemismos como *invidente*.

La denominación de los distintos tipos de discapacidad está en constante evolución y la administración ha de prestar especial atención a la manera en que cada grupo prefiere denominarse (poniendo el énfasis en su condición de persona o en la singularidad de su discapacidad, que son los dos focos de la denominación, como hemos indicado). Igualmente, ante la enorme diversidad de tipos de discapacidad, lo recomendable es nombrar específicamente el grupo del que se trata y no recurrir a generalidades como *personas con necesidades especiales*.

Lo mismo sucede en casos de enfermedad, donde es preferible evitar denominaciones como *enfermo mental* y emplear *persona que padece una enfermedad mental*.

Raza, etnia, cultura

Las denominaciones para las personas de diferentes razas y culturas han cambiado a lo largo del tiempo, y mientras que algunas pueden sonar respetuosas, como *personas de color*, para algunos grupos pueden resultar despectivas. Como indicamos al principio, uno de los principales errores es la asimilación: utilizar despectivos términos paraguas en los que subsumir una diversa realidad, sin reconocer sus singularidades, como referirse a todas las personas asiáticas como *chinos* o a los árabes como *moros*.

Hoy en día utilizamos la expresión *persona racializada* para referirnos a las personas no blancas aunque, como decimos, la validez de estos términos no goza de consenso y es posible que deje paso a otras denominaciones. Sea como sea, estas personas suelen sufrir microagresiones como las constantes preguntas por su origen (*¿de dónde eres? ¿pero de dónde eres de verdad?*) o invalidaciones del tipo *yo no veo el color de las personas, para mí el color de la piel no es importante*. Es también un caso de racismo y discriminación el no pronunciar bien los nombres propios de las personas, que son un elemento básico de su identidad, o adaptarlos sin su permiso.

Si para recabar datos administrativos hemos de nombrar categorías étnicas o raciales, es recomendable incluir la denominación que el propio grupo o persona aplica a sí misma, con la información más específica posible.

Identidad de género

Las guías y los trabajos sobre lenguaje no sexista suelen centrarse en la representación lingüística de hombres y mujeres. No obstante, la realidad de la identidad de género es actualmente más compleja y contempla identidades no binarias, de personas que no se identifican a sí mismas como hombres o mujeres. Este colectivo de personas no binarias o *no binaries* suele emplear el pronombre *elle* para referirse a ellas mismas, además de la terminación *-e* para los adjetivos o sustantivos, como en *Elle está muy guape hoy. Elle es administrative*. El lenguaje no binario está cada vez más presente en el mundo, de modo que los idiomas adoptan soluciones distintas para reflejar esta identidad más allá de lo masculino o lo femenino, como el inglés *they* para singular o la terminación en *-i* del catalán.

Se trate de la identidad de género de la que se trate, lo recomendable es respetar y emplear el tratamiento que las personas usan para sí mismas, indicado en los pronombres y las terminaciones con las que se identifican: si la persona indica *ella / -a*, desea ser tratada en femenino de acuerdo a su identidad de género. En el caso de las personas trans, cuando existe un cambio de nombre, ha de evitarse el empleo del nombre antiguo, también llamado *deadname* o *necrónimo*.

Orientación sexual

La orientación sexual, como el resto de cuestiones vinculadas a la identidad personal, es un dato que la administración únicamente ha de consignar cuando sea relevante. Como en casos anteriores, cuanto más precisa sea la etiqueta que se emplee, mejor. El uso de unas siglas específicas es relevante, pues sirve para denominar realidades concretas (LGB no es igual que LGTBQIA+...). De nuevo, lo recomendable es atender a la manera en que los propios grupos se autodenominan, siempre que se trate de etiquetas respetuosas y no despectivas o estigmatizantes. Conviene evitar el uso de adjetivos para nombrar a personas: en lugar de *los gays*, es preferible hablar de *los hombres gays* o *los hombres homosexuales*.

Clase social

Al hablar de clase social es más preciso hablar de rangos económicos (*hogares por debajo del salario mínimo*) que emplear categorías como *los pobres* o *sin papeles*. Como indicamos anteriormente, expresiones como *personas sin hogar* son preferibles a *los sintecho*.

5. Lenguaje inclusivo en interacción.

La inclusividad, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la diversidad no se limitan al empleo de un lenguaje adecuado, sino que han de traducirse en una serie de comportamientos discursivos que aseguren la no discriminación. La investigación lingüística ha demostrado que, en general, las mujeres son interrumpidas cuando hablan en mayor medida que los hombres, sus turnos de palabra son más cortos y tienden a recibir explicaciones condescendientes incluso en temas en que ellas son expertas. En las tareas laborales, los hombres reciben un feedback más completo y más crítico, que les permite mejorar en cuestiones específicas, mientras que a las mujeres se les realizan comentarios más generales y estereotipados. En la elaboración de memorias de evaluación laboral, los hombres tienen más posibilidades que se hable de ellos como *inteligentes*, *genios*, *brillantes*, *preparados*, mientras que las mujeres son descritas como *organizadas*, *entusiastas* o *responsables*. Se usa un lenguaje más asertivo y positivo al hablar de los hombres, mientras que se mencionan más las circunstancias personales al hablar de las mujeres. Todos estos sesgos de género han de evitarse en la medida de lo posible.

Bibliografía

Recomendaciones de Fundéu https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/

Guías de lenguaje no sexista
https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Guías de lenguaje inclusivo de las Naciones Unidas
https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml
https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/

Guía de lenguaje inclusivo de la American Psychological Association
https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guidelines.pdf

Language Service. Learning Processes, eLearn Center (2020). *Non-sexist language*. Faculty of Arts and Humanities, UOC.

Prodigioso volcán (2019). *Guía para una comunicación más inclusiva*.