

# Guía para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje

GRUPO FUERTES SERVICIOS



FUERTES SERVICIOS

" PERSONAS QUE CAMBIAMOS EL MUNDO "

## | INTRODUCCIÓN |

En los últimos años se han producido una serie de cambios sociales y legislativos y como consecuencia, la sociedad en la que vivimos es mucho más igualitaria e inclusiva de lo que era en el pasado, pero es necesario seguir avanzando y trabajando en este sentido.

Fuertes Servicios, como empresa comprometida socialmente, considera prioritario establecer políticas de igualdad y no discriminación, es por esto, que impulsamos la creación de esta guía, que nace con el objetivo de proporcionar sugerencias y recomendaciones para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en cualquier ámbito, especialmente en el laboral.

Buscamos conseguir que todo el mundo pueda tener las herramientas suficientes para poder usar el lenguaje de manera que no sea un instrumento de discriminación de ninguna clase. Al mismo tiempo adquirimos el firme compromiso de garantizar que todos los documentos que elaboramos, difundimos, las formaciones y cualquier otro tipo de comunicaciones internas y externas, utilicen un lenguaje no sexista.

¿Te sumas al cambio?



## | LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO |

¿Qué se entiende por lenguaje sexista? Es aquel que refleja de forma expresa o implícita una discriminación por razón de sexo. En cambio, el lenguaje no sexista utiliza expresiones que evitan la invisibilización de las personas por motivos de sexo o género, omite los estereotipos de género y contribuye a la ruptura de los roles tradicionales socialmente asignados a mujeres y hombres; promoviendo el cambio social hacia la igualdad de género.

Algunas de las manifestaciones del lenguaje sexista son:

- **Invisibilización:** Los trabajadores disfrutarán de jornada reducida durante los meses de julio y agosto. ¿Y las trabajadoras?, ¿disfrutan también ellas jornada reducida en verano?
- **Subordinación:** los trabajadores y trabajadoras. ¿Por qué se nombran los hombres primero de manera habitual?
- **Uso de trato más informal para referirse a las mujeres:** "Don Antonio López, nuestro responsable de RRHH y María Pérez, nuestra directora de calidad"
- **Cualidades y valores diferentes.** La carretilla la conduce una mujer, pero lo hace muy bien.
- **Asigna uno u otro sexo a las categorías profesionales.** Las enfermeras y los médicos son un pilar fundamental de nuestro sistema sanitario.

El lenguaje no es discriminatorio en sí mismo, pero sí la forma en la que lo utilizamos. Con el uso del lenguaje inclusivo se busca visibilizar a las mujeres para que puedan ser visibles y participen activamente en la sociedad.

El uso de un lenguaje inclusivo es una cuestión que no está exenta de polémica. Aquellas personas que son contrarias a su uso argumentan que el uso inclusivo del lenguaje es contrario al principio de economía del lenguaje, que no es compatible con el uso normativo de la lengua o que la comunicación se hace más difícil; pero esto no es cierto. En español dispone de múltiples recursos para evitar la discriminación y con el tiempo y la práctica las alternativas no discriminatorias se vuelven las más naturales a la hora de comunicarse.



## RECOMENDACIONES PARA UN USO MÁS INCLUSIVO DEL LENGUAJE

Utiliza términos neutros y genéricos en la medida de lo posible.

REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
La secretaría	El secretario
La plantilla	El secretario
El alumnado	Los alumnos

Utiliza perífrasis cuando no exista un término genérico.

REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
El personal de limpieza	La señora de la limpieza
Las personas con discapacidad	Los discapacitados
La población madrileña	Los madrileños

Evita usos de artículos, pronombres, etc. que refuercen el masculino.

REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
Todas las solicitudes serán incluidas en el proceso	Todos aquellos que envíen la solicitud serán incluidos en el proceso
Proponemos las siguientes medidas	Nosotros proponemos las siguientes medidas

Utiliza el uso no personal de los verbos o las formas personales que no impliquen el uso de sustantivo masculino.

REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
Es necesario observar las medidas de seguridad.	Los trabajadores observarán las medidas de seguridad.
Se comunicará a la Dirección.	El trabajador comunicará a la Dirección.
Si tienes interés en nuestra oferta...	Si estás interesado en nuestra oferta...



Feminiza de profesiones tradicionalmente masculinizadas:

REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
La jueza	La juez
La médica	La médico
La técnica	La técnico

Desdobra el género gramatical para visibilizar a las mujeres, antepón el género femenino o usa el plural femenino si hay mayoría de mujeres:

REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
Las usuarias y los usuarios de la biblioteca.	Los usuarios de la biblioteca.
Las y los responsables del departamento.	Los responsables del departamento.
Doña/don, Sra. y Sr.	Don, Sr.
Las mujeres y hombres	Los hombres y mujeres

## ALTERNATIVAS NO RECOMENDADAS

### LA BARRA INCLINADA /:

No se recomienda el uso de la barra para designar masculino y femenino. Se usará cuando no haya otras alternativas posibles y únicamente para lenguaje administrativo, impresos y formularios electrónicos.

### LA ARROBA @ O X:

Dado que existen otros recursos, no se recomienda la utilización del signo de la arroba o X para designar masculinos y femeninos. De forma similar al signo de la barra, parece que soluciona el problema en el lenguaje escrito, pero no en el oral, dado que no puede leerse.

Operari@s

Técnic@s

Trabajadorxs



## LENGUAJE VISUAL NO SEXISTA

Un texto con lenguaje inclusivo tiene que ir acompañado de imágenes que también los sean. Algunas recomendaciones útiles son las siguientes:

- Busca que las imágenes que utilices muestren un número equilibrado de mujeres y hombres.
- Evita utilizar imágenes que reproduzcan roles tradicionales sexistas. Por ejemplo: mujeres realizando tareas de limpieza y hombre trabajando en un almacén logístico.
- Evita utilizar imágenes que reproduzcan roles tradicionales sexistas también en el ámbito doméstico. Por ejemplo: hombres realizando tareas de cuidado de personas mayores o dependientes.
- Cuando en las imágenes salga representado un grupo de personas, procuraremos que sea un grupo mixto, en el que mujeres y hombres interactúen.
- Cuando se represente un grupo mixto, procuraremos que las mujeres adopten un papel activo.
- En el caso de uso de logotipos, procuraremos hacer uso de un lenguaje visual neutro siempre que sea imposible y si no es posible hacerlo, serán siempre inclusivos.



## | LENGUAJE INCLUSIVO Y DISCAPACIDAD |

### TERMINOLOGÍA SOBRE DISCAPACIDAD

#### Personas con discapacidad

La discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características físicas, psíquicas, sensoriales, etc. de las personas y las características de la sociedad en la que vive. La discapacidad conlleva una serie de limitaciones para realizar una o varias actividades y también determinadas restricciones en el ámbito social.

La discapacidad no es únicamente una cuestión individual, sino que los factores ambientales son determinantes. Por ejemplo, una persona usuaria de silla de ruedas si vive en un entorno urbano tendrá, en términos generales, más problemas de accesibilidad que si reside en un entorno rural; de ahí, que su grado de discapacidad será mayor.

Desde el punto de vista administrativo, la declaración de discapacidad se concibe como un mecanismo de protección social que busca compensar las deficiencias, limitaciones y restricciones que se encuentran las personas para lograr una integración plena en la sociedad.

Lo más importante que debemos tener en cuenta es que la discapacidad no define a las personas. La discapacidad es una característica más de las muchas que posee cada individuo. Es por ello, que siempre se utiliza el término "persona con discapacidad" y no "discapacitado o discapacitada". Las personas no son discapacitadas, tienen una discapacidad.

#### Términos no adecuados:

Términos como minusválido, persona con minusvalía, inválido, disminuido, retrasado, etc. son términos totalmente inadecuados. Además de no reflejar correctamente la realidad, son peyorativos, tienen connotaciones negativas y vulnerar la dignidad de las personas.

Utilizaremos el término "discapacidad psicosocial" en lugar de "enfermedad mental".



## Terminología desaconsejada

Como decíamos anteriormente, todas las personas somos diversas y con características distintas, de manera que términos como diversidad funcional, personas con capacidades diferentes, otras capacidades, etc. no son adecuados porque resultar ambiguos, generar confusión, inseguridad jurídica y rebajar la protección que sigue siendo necesaria.

Persona con discapacidad es el término consensuado por el movimiento asociativo general, tanto a nivel regional como internacional.

## Consideraciones adicionales

- No utilices términos con connotaciones negativas como “padecer”, “sufrir”, “ser víctima”, “estar postrado”, etc.
- Menciona que la persona tiene una discapacidad cuando sea necesario para el contexto.
- Si necesitas hacer una comparación, utiliza el término “personas sin discapacidad” en lugar de “personas normales”.
- Evita hacer uso de expresiones como “le gusta más que a un tonto un lápiz” o “me fue a mirar un tuerto”.
- Evita las generalizaciones que borran las características individuales “las personas con autismo son muy calladas”.
- Visibiliza a las personas con discapacidad en positivo, pero no presentes a las personas con discapacidad como héroes o heroínas cuando alcanzan un éxito personal o profesional. Presenta sus logros de las personas con discapacidad de manera clara y objetiva.
- Discapacidad y enfermedad no son lo mismo. Una persona con sordera, no tiene una enfermedad, pero sí una discapacidad.

## LENGUAJE VISUAL INCLUSIVO Y DISCAPACIDAD

Como ocurría en caso del lenguaje visual y discriminación por razón de sexo, es importante hacer uso de imágenes e ilustraciones que acompañen los textos y que no reproduzcan estereotipos capacitistas, ni discriminen por razón de discapacidad. Para ello ten en cuenta las siguientes recomendaciones:



- Muestra a las personas con discapacidad participando de forma activa en *"¡VAMOS EL MUNDO!"* todos los sectores de la sociedad.
- Muestra la discapacidad de la manera más diversa posible, por ejemplo, si queremos reflejar una persona con discapacidad física no siempre tiene que ir en silla de ruedas, podemos poner una persona con una prótesis.
- No muestres personas usuarias de sillas de ruedas siendo empujadas por alguien. Muéstralas siendo personas independientes.
- Incluye personas con discapacidad desempeñando cualquier tipo de puesto de trabajo, dando conferencias, discursos, etc.
- Muestra grupos mixtos de personas con discapacidad y sin discapacidad.
- Muestra familias en las que alguno de los miembros tenga discapacidad, cuidando a menores a cargo, realizando actividades, etc.
- Utiliza imágenes que normalicen la accesibilidad: transporte adaptado, uso de aplicaciones móviles, teclado o ratón adaptado, etc.



## | REALIDADES DIVERSAS Y LENGUAJE INCLUSIVO |

Además de mujeres y personas con discapacidad, existen otros colectivos especialmente vulnerables: personas mayores, personas migrantes, personas del colectivo LGTBI, etc. Para reflejar todas estas realidades, tenemos que hacer uso de un lenguaje inclusivo.

### Realidades sexuales y de género diversas.

Más allá de la categoría mujer y hombre existen otras experiencias, como el de las personas intersexuales y transexuales, entre otras. Para dar visibilidad y respetar la diversidad de identidades de género, orientaciones sexuales y diferencias en el desarrollo sexual, es esencial emplear la terminología adecuada.

Además de las recomendaciones más básicas, como no utilizar términos peyorativos y con connotaciones negativas (por ejemplo, mariquita, maricón, bollera, etc.) tendremos en cuenta lo siguiente:

- No hagas presuposiciones en relación con la orientación sexual de una persona.
- No hagas referencia a la orientación sexual o identidad de género de una persona si no es necesario por el contexto.
- Evita utilizar términos como "los homosexuales" como genéricos, ya que invisibiliza a lesbianas, bisexuales y personas trans, entre otras.
- Dirígete y refiérete siempre a las personas "trans" con el nombre y género con el que se identifican. Si lo desconocemos, preguntaremos.
- Utiliza el término de "personas transexuales" en lugar de "transexuales". Tampoco utilices "los transexuales", invisibiliza a las mujeres trans.



## Diversidad cultural, de procedencia y/o personas racializadas.

En lenguaje inclusivo, Se deben evitar términos que conlleven implícitamente expresiones racistas y xenófobas.

- No utilices los términos "árabe" (se aplica a pueblos de etnia y lengua árabe) y "musulmán" (término religioso) como si fueran intercambiables.
- No utilices términos con carga peyorativa como "moro".
- No utilices el término "ilegal" o "inmigrante ilegal". Ninguna persona es ilegal, utiliza persona en situación administrativa irregular.
- No hagas uso de eufemismos como "negrito" o "persona de color". Utiliza persona negra o persona racializada.
- No utilices expresiones y frases hechas racistas, como por ejemplo "trabajar como un negro".
- No hagas referencia a la procedencia o a si una persona es racializada a no ser que sea necesario por contexto.

## Edadismo

El término edadismo hace referencia a los prejuicios vinculados con la edad. Algunas propuestas con las siguientes:

- No hagas generalizaciones respecto a las personas mayores. No personas con características distintas, al igual que todas las demás.
- Evita términos que provoquen pena.
- Da visibilidad a las mujeres mayores, para eso, siempre que sea posible, hay que nombrarlas.
- No utilices términos despectivos como "viejo o vieja", denotan pasividad y dependencia.
- No utilices términos como "abuelas/os" o "jubilado/a". Ser una persona mayor no indica que tengas que responder a ninguna de estas dos realidades.