

# GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO



COCEMFE  
Alicante



## **INDICE:**

- 1. Introducción.**
- 2. Presentación.**
- 3. Reglas de uso de un lenguaje no sexista.**
- 4. Pautas de uso de lenguaje no discriminatorio sobre la discapacidad.**
- 5. Casos prácticos para el uso del lenguaje inclusivo.**

# 1. Introducción.

A partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se producen importantes avances en el ámbito social y legislativo que intentan propiciar cambios importantes en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Esta igualdad de oportunidades y de trato es legal, pero aún queda mucho para hacerla real, y es por medio del lenguaje, que está en estrecha relación con nuestro pensamiento, una de las vías más efectiva para lograrlo, ya que es a través de él, como se nombra y se interpreta la realidad en la que vivimos. En definitiva, refleja lo que la sociedad es en cada momento.

El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo que ha de evitarse su utilización en textos y documentos.

Se entiende como sexismo lingüístico al uso discriminatorio del lenguaje, pero el lenguaje no es sexista en sí, solo lo será dependiendo del uso que se le dé. Así pues, el género gramatical es un rasgo inherente a determinados tipos de palabras que las clasifican en masculino y femenino.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca una discriminación sexual en su uso, existiendo múltiples recursos para que no se tengan que estar desdoblando continuamente. Se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua sin que se produzcan faltas gramaticales ni de economía en el lenguaje. Porque no se puede olvidar que el fin del lenguaje no es otro que la comunicación.

De todas las definiciones que se pueden encontrar, siempre es preferible la que considera el uso no sexista de la lengua como un conjunto de estrategias y procedimientos, simultáneos y complementarios que permiten incorporar una forma de lenguaje que se convierta en agente activo para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Pero COCEMFE Alicante, entidad que trabaja con el colectivo de la discapacidad se ve en la obligación de incluir en esta guía un apartado sobre el uso de un lenguaje que sea correcto, respetuoso y consensuado a la hora de referirse a las personas con discapacidad. Al igual que ocurre en el tema del lenguaje no sexista, el lenguaje no es neutral, pero gracias a la riqueza de nuestra lengua, se puede utilizar expresiones y términos no peyorativos ni hirientes a la hora de hablar o dirigirse a las personas con discapacidad.

## 2. Presentación.

Desde el área de coordinación y de recursos humanos de COCEMFE Alicante se ha trabajado en la elaboración de esta Guía de Lenguaje Inclusivo, ofreciendo una serie de recursos para las personas que forman parte de nuestra plantilla con el fin de facilitar la comunicación de un lenguaje inclusivo.

En el desempeño de nuestro trabajo diario se genera un flujo continuo de información interna y externa que no siempre es transmitida bajo una perspectiva de género, ni con un uso correcto de términos para referirse a la discapacidad, pero COCEMFE Alicante, apostando por la no discriminación en el sentido más amplio de la palabra, presenta esta guía de lenguaje inclusivo.

De esta forma además de ir dirigida a detectar y corregir el uso sesgado del lenguaje también obedece al cumplimiento del Plan de Igualdad de la entidad.

Se recuerda a toda la plantilla que el uso del lenguaje inclusivo refleja la imagen corporativa de la Federación en su responsabilidad por alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En la guía aparecen no solo las normas del uso del lenguaje inclusivo, sino que también se muestran una serie de casos prácticos que ilustran estas reglas del lenguaje inclusivo y ayudan a aclarar los distintos usos dependiendo de las situaciones que se den sin tener que ser una guía demasiado extensa, pero que enseñe de forma clara y concisa el uso del lenguaje inclusivo.

## 3. Reglas de uso de lenguaje no sexista.

El objetivo final de este apartado es mostrar la descripción de los problemas de un lenguaje basado en el predominio del masculino genérico y proporcionar estrategia para un uso del lenguaje no sexista que incluya a hombres y mujeres en términos de igualdad y haga visible a las mujeres. Es por eso que se debe utilizar un lenguaje inclusivo y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres.

- Si el documento que se está redactando es abierto, es decir, puede ir dirigido a cualquier persona, se usará el desdoblamiento de género o se utilizarán términos colectivos. Pero si el documento es cerrado, es decir, si se sabe a la persona que va dirigido se usará la nomenclatura perteneciente a su sexo.
- Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos se utilizarán: “don y señor” para hombres y “doña y señora” para mujeres. Nunca se

emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación o que aludan al estado civil.

- Para sustituir el masculino genérico se emplearán:
  - Términos colectivos: Son aquellos que representan pluralidad en su forma singular (ver ejemplos Caso práctico 3).
  - Términos abstractos: Son aquellos que representan un contenido sin hacer referencia a la persona que lo posee (ver ejemplos Caso práctico 9).
  - Vocablos no marcados: Modificar los pronombres con género definido por otros sin marca de género (ver ejemplos Caso práctico 2).
  - Perífrasis: Expresión de más de una palabra que a menudo puede ser expresada por una sola (ver ejemplos Caso práctico 6).
  - Metonimias: Mencionar la estructura o unidad en lugar de referirnos a la persona concreta (ver ejemplos Caso práctico 8).
  - Utilización de pasivas reflejas para evitar el uso de palabras con género (ver ejemplos Caso práctico 7).
  
- Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.
  
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.
  
- El uso de dobletes mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados.
  
- No es recomendable el uso de la @, que no es un signo lingüístico, sobre todo teniendo en cuenta la variedad de recursos que ofrece la lengua para evitar un uso no sexista del lenguaje
  
- Tradicionalmente, el género masculino precede siempre al femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos. Se propone por ello que el masculino no siempre se anteponga al femenino, de modo que este último también pueda aparecer en primer lugar, o que se alterne con el masculino.

## 4. Pautas de uso de lenguaje no discriminatorio sobre la discapacidad.

Como se ha mencionado anteriormente el lenguaje no es neutral y dependiendo del uso o la intencionalidad que se le dé puede herir, marginar o, por el contrario, integrar y visibilizar la situación que viven parte de la población española.

De esta manera, si se usa palabras inadecuadas, inexactas o inapropiada puede perpetuar la imagen discriminatoria de cierto grupo de personas. Y, por otro lado, si se usa palabras con significados imprecisos o abstractos puede dar lugar a invisibilizar a las personas con discapacidad, negándole su diferencia y pretendiendo una homogeneización de toda la sociedad.

- Usar el término **Persona con discapacidad** porque ante todo somos personas y no es correcto etiquetar por la discapacidad que se puede tener, ya que esta es solo una de las características que nos define, pero no la única. Las personas no son “discapacitadas”, sino que tienen una discapacidad.

Además, legalmente, este es el único término válido y consensuado que contempla la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas aprobada y ratificada por España. Igualmente, en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, obliga expresamente a las Administraciones Públicas a usar el término “persona con discapacidad” en su disposición adicional octava. El movimiento social organizado de la discapacidad a escala global (mundial, europea, nacional y territorial) defiende el uso de la terminología “persona con discapacidad”.

Por tanto, la expresión, “personas con discapacidad” da a conocer una realidad con la que conviven cada día millones de personas, que potencia la dimensión humana y hace visible su esfuerzo y la defensa de sus derechos y libertades

- No usar nunca los términos: inválido, minusválido, disminuido, retrasado, tullido o mutilado, ya que añade connotaciones negativas, son peyorativos y vulneran la dignidad de las personas con discapacidad, ya que le atribuyen un nulo o reducido valor como personas.

Se debe tener especial cuidado en no herir con nuestras palabras a otras personas, no menospreciarlas ni minusvalorar sus capacidades.

- Términos que están desaconsejados: Diversidad funcional, otras capacidades o capacidades diferentes. Desde nuestra entidad se considera que estos términos son eufemismos cargados de condescendencia que generan confusión, inseguridad jurídica y rebajan la protección que todavía es necesaria.

Estos términos son genéricos y restan valor a la problemática que supone tener una discapacidad, ya que pone al mismo nivel la discapacidad y las habilidades que tienen todas las personas para desempeñar una u otra actividad, incluidas las personas con discapacidad.

- Sinónimo de persona con discapacidad: Grupo social, grupo de personas o parte de sociedad. Para no ser repetitivos en un escrito poniendo continuamente persona con discapacidad, optamos por el uso de términos como grupo social, ya que sería inclusivo al llevar la palabra “social” y ser la integración y normalización nuestro principal objetivo. Las otras alternativas también son válidas.
- No usar la discapacidad como sustantivo. En lugar de sustantivar adjetivos, debemos utilizar otros términos absolutos, poniendo la palabra “persona” delante. Por ello, se debe evitar mencionar a las personas con discapacidad como “el discapacitado, la ciega, los epilépticos, una tetrapléjica”, etc. Y en su lugar, hacerlo de la siguiente manera: persona con discapacidad, con ceguera, con epilepsia, con tetraplejia. Tampoco se deben utilizar los términos “discapacitado orgánico” o “discapacitado físico” sino “persona con discapacidad orgánica” o “persona con discapacidad física”.
- No utilizar descripciones negativas o sensacionalistas. Se debe eliminar las descripciones negativas o sensacionalistas de la discapacidad de una persona. No se debe decir “sufre de”, “víctima de”, “padece de” o “afectado o afectada de”. O expresiones como “postrado en una silla de ruedas”, “condenado o condenada a estar en cama”.
- No tratar noticias o casos como si las personas con discapacidad sean supermujeres o superhombres. El tratamiento normal debe de ser de normalidad. Cuando los derechos de las personas con discapacidad están garantizados y disponen de los apoyos necesarios, las personas con discapacidad pueden alcanzar las mismas metas y logros que cualquier otra persona.
- No usar el término “normal” para referirnos a las personas sin discapacidad, es preferible usar el término “persona sin discapacidad” o “el resto de la población” porque normales somos todos.

## 5. Casos prácticos para el uso del lenguaje inclusivo.

**CASO 1:** Evitar el uso del masculino genérico.

FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO
Los trabajadores deben acudir a su puesto de trabajo con el uniforme completo.

FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO
Las trabajadoras y trabajadores deben acudir a su puesto de trabajo con el uniforme completo.

FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO
La plantilla debe acudir a su puesto de trabajo con el uniforme completo.

**CASO 2:** Uso de pronombres y determinantes sin género.

FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO	FRASES CON LENGUAJE INCLUSIVO
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que acudieron a las jornadas	Quienes acudieron a las jornadas
Los postulantes deberán aportar carpetas	Cada postulante deberá aportar carpetas
Cuando uno llega al trabajo	Cuando alguien llega al trabajo
Muchos fueron convocados	Se convocó a mucha gente

**CASO 3:** Evitar el uso de los/las para incluir a las mujeres y siempre que se pueda utilizar términos colectivos inclusivos.

FRASES CON LENGUAJE INCLUSIVO MENOS CORRECTO	FRASES CON LENGUAJE INCLUSIVO MÁS CORRECTO
Los niños y las niñas necesitan	La infancia necesita...
Los y las adolescentes fueron a...	Las personas jóvenes fueron a...
Los ciudadanos y ciudadanas se manifiestan...	La ciudadanía se manifiesta...
Los expertos y las expertas recomiendan...	Las personas expertas recomiendan...
Los trabajadores y las trabajadoras van uniformados	La plantilla va uniformada

**CASO 4:** En los documentos oficiales.

FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO	FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO
El director será nombrado...	La persona a cargo de la Dirección será nombrada...
Los trabajadores irán...	La plantilla irá... El personal irá...
Los empresarios son...	Las empresarias y los empresarios son...
Los/as alumnos/as entran...	El alumnado entra...
Los usuarios y las usuarias	Las personas usuarias



**CASO 5:** Se conoce a la persona que posee la titularidad.

**FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO**

A don/doña Cristina Valdés, como coordinador/a de la entidad de COCEMFE Alicante.

**FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO**

A doña Cristina Valdés, como coordinadora de la entidad de COCEMFE Alicante.

**CASO 6:** Uso de la perífrasis.

**FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO**

La decisión corresponde al Presidente de la Entidad.

**FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO**

La decisión corresponde a quien ostente la Presidencia de la Entidad.

**CASO 7:** Utilización de la pasiva refleja.

**FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO**

El usuario será atendido en la sede de COCEMFE Alicante.

**FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO**

Se atenderá a las personas usuarias en la sede de COCEMFE Alicante.

**CASO 8:** Uso de metonimias.

**FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO**

Se remitirá al Director de Área.

**FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO**

Se remitirá a la Dirección de Área.

**CASO 9:** Uso de términos abstractos.

**FRASE SIN LENGUAJE INCLUSIVO**

Los trabajadores más prudentes de la Entidad.

**FRASE CON LENGUAJE INCLUSIVO**

La persona trabajadora con más prudencia de la Entidad.

**CASO 10:** Palabra colectiva o frase con un uso de lenguaje inclusivo.

VOCABLOS SIN LENGUAJE INCLUSIVO	VOCABLOS CON LENGUAJE INCLUSIVO
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los trabajadores	La plantilla
La mujer de Manuel	La esposa de Manuel
Los funcionarios	El funcionariado
La evolución del hombre	La evolución de la humanidad
El abajo firmante	Quien abajo firma
El señor y la señorita...	El señor y la señora...
Cuando uno lee las noticias	Quien lee las noticias
Los que están aquí	Las personas que están aquí
Firma de los padres	Firma de la familia
La mujer bombera	La bombera
La médico opina	La médica opina
El/la beneficiario/a	La persona beneficiaria
Si alguno está interesado	Si alguien tiene interés
Persona discapacitada o discapacitado.	Persona con discapacidad.
Inválido, minusválido, disminuido, retrasado, tullido, mutilado, cojo.	Grupo social de las personas con discapacidad.
Diversidad funcional, otras capacidades, capacidades diferentes.	Esta parte de la sociedad.
Discapacitado físico	Persona con discapacidad física
Discapacitado orgánico	Persona con discapacidad orgánica
Padecer, sufrir, víctima de una discapacidad, enfermedad, afectado de...	Tener una discapacidad o enfermedad
Postrado en, condenado a una silla de ruedas.	Persona usuaria de silla de ruedas o que utiliza silla de ruedas.
Tetraplético, parapléjico.	Persona con tetraplejía o personas con paraplejía.
Personas normales.	Personas sin discapacidad o el resto de la población.