

UNIDAD DE CONOCIMIENTO

Lenguaje inclusivo

"Existen parámetros sexistas y androcéntricos universales, pero en cada lengua se manifiestan de forma diferente"

Eulàlia Lledó

Sumario

¿Qué es?	1
Herramientas	3
El dato	4
Guía de Trabajo	5
La experiencia	5
Materiales	8
Bibliografía básica	8
Materiales en línea	8

¿Qué es?

- ✓ Hacer uso de un **lenguaje inclusivo** consiste en propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres y fomenten las comunicaciones **no discriminatorias** y el **lenguaje no sexista** en cualquier ámbito organizacional. El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.
- ✓ Conceptos a diferenciar:
 - **Sexo**: conjunto de peculiaridades bioquímicas, fisiológicas y orgánicas que constituyen las diferencias biológicas que existen entre mujeres y hombres.
 - **Género**: tiene dos significados diferentes:

- ❖ Categoría **gramatical** que permite clasificar los nombres y los adjetivos en masculinos y femeninos (en catalán y castellano). Hay lenguas que tienen otros géneros como el neutro (griego) y también hay otras que no se caracterizan por la flexión de género (inglés, chino).
- ❖ En antropología y sociolingüística hace referencia a la **construcción cultural** de la identidad, los roles y las funciones de los sexos.

La comunicación con perspectiva de género implica incluir en el lenguaje y las imágenes un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando los recursos y herramientas que nos ofrece la lengua.

- ✓ A partir de estos conceptos podemos precisar la definición de **sexismo en el lenguaje**: uso de palabras y expresiones que reflejan los **prejuicios de género** (machismo, misoginia) que ignoran la presencia de uno de los sexos. La concreción más frecuente de este sexismo es el abuso de la forma gramatical **genérica no marcada** (la masculina) para referirse a personas y colectivos de ambos sexos con pretendido valor genérico. El resultado es **la ausencia de las mujeres en el discurso** y su **exclusión** del contenido del mensaje.
 - Uso inclusivo: *clientela* en lugar de *los clientes*. *La dirección* en lugar de *el director*.
- ✓ Otra muestra del sexismo en el lenguaje es la asociación de **determinadas profesiones** sólo a los hombres o sólo a las mujeres. Suelen ser oficios y cargos en que predomina uno de los dos sexos y estereotipados como masculinos o femeninos (enfermeras y médicos). Otro ejemplo es la utilización del femenino para designar trabajos con mejor prestigio social y el masculino para trabajos con más estatus. Para evitar esta tendencia, a la vez que no se cronifican los estereotipos, se recomienda utilizar términos que engloben a hombres y mujeres.
 - Uso inclusivo: *personal de limpieza* en lugar de *mujeres de la limpieza*; *el equipo médico* en lugar de *los médicos*.
- ✓ Todos los **canales de comunicación** usados por una organización son susceptibles de verificar un lenguaje inclusivo: circulares internas, correos electrónicos e intranet, notas de aviso, tarjetas de presentación, convenios colectivos¹, cartas y correspondencia, formularios y cuestionarios, instrucciones de servicios, ofertas de trabajo, agenda de eventos, oferta formativa, notas de prensa, etc.
- ✓ Hay que tener presente que la comunicación no sólo comprende los textos escritos, también se extiende a:

¹ <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/643228.pdf>

- **Comunicación oral:** por ejemplo hay que asegurarse de que el saludo protocolario al inicio de una reunión o acto sea incluyente.
 - **Comunicación iconográfica:** vigilar no condicionar a las personas receptoras del mensaje visual ni reforzar estereotipos como por ejemplo en el caso de un Máster en Química que se anuncia sólo con imágenes de hombres en el laboratorio.
- ✓ Una de las áreas en que la comunicación inclusiva tiene mucho terreno por ganar es **la publicidad**. La mayoría de anuncios continúan alimentando estereotipos de género y contenidos sexistas.
- ✓ Hay sectores que se han mostrado reticentes a los avances en comunicación y lenguaje inclusivos. Los más notorios, por su relevancia pública, son determinados miembros de la Real Academia Española (RAE).

Herramientas

- ✓ **Formas concretas:** cuando un texto hace referencia a una persona determinada, o a un grupo de personas del mismo sexo, debe adaptar el discurso al género que corresponda: *Clara Valls, teniente de alcaldía*.
- ✓ **Formas genéricas:**
- Nombres de **profesiones, titulaciones o cargos:**
 - ❖ La acción en lugar de la persona: *Formación en mediación* en lugar de *formación de mediador*.
 - ❖ La función en lugar de la persona: *La candidatura a la presidencia* en lugar de *La candidatura a presidente*.
 - ❖ El organismo o la unidad administrativa en lugar de la persona: *Hay que dirigirse a la Intervención Delegada* en lugar de *Hay que dirigirse al interventor*.
 - Expresiones **despersonalizadas:** *Con la colaboración de* en lugar de *Colaboradores*.
 - Las palabras **persona** y **parte:** *La persona interesada* en lugar de *El interesado*. *La parte demandante* en lugar de *El o la demandante*.
 - **Adjetivos:** *Se necesita un informe médico* en lugar de *Se necesita un informe del médico*.
 - **Frases y perífrasis:** *Os damos la bienvenida a la jornada* en lugar de *Bienvenidos y bienvenidas a la jornada*.

✓ **Formas dobles:**

- **Formas dobles enteras:** *hay una vacante de técnico o técnica de prevención.*
 - ❖ Artículos y preposiciones: cuando usamos denominaciones dobles, podemos utilizar únicamente el artículo correspondiente al primer elemento enumerado: *Firma del director o directora.*
 - ❖ Concordancia en sustantivos: esta forma de desdoblamiento únicamente es válida en la coordinación de sustantivos invariables en cuanto al género: *Los y las representantes.*
 - ❖ Adjetivos: los adjetivos que acompañen a denominaciones dobles no es necesario que también tengan una forma doble, sino que hay que facilitar la lectura del texto: *El funcionario o funcionaria encargada del registro.*
- **Formas dobles abreviadas:** solo son adecuadas en textos breves y esquemáticos (impresos, notas, listas, tablas o gráficas, anuncios de empleo, etc.): *Técnico/a superior.*

- ✓ **Prescindir de determinantes y/o artículos con sustantivos neutros,** de modo que incluyan a mujeres y hombres y se elimine el matiz de género: *cada uno de los representantes debe presentar su propuesta*, cambiarlo por *cada representante debe presentar su propuesta.*

El dato

El lenguaje inclusivo se ha incluido en el marco legal como criterio de actuación y bien fomentar. Las referencias normativas actuales se encuentran en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el artículo 14 de la cual estipula que, entre otros, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos, "la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".

Guía de Trabajo

INDICADORES PARA VERIFICAR EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO
<input checked="" type="checkbox"/> Se ha rechazado la utilización del masculino como falso genérico
<input checked="" type="checkbox"/> La utilización de dobles sentidos y juegos de palabras no induce a elementos sexistas
<input checked="" type="checkbox"/> Se ha evitado la masculinización de profesiones sin soporte gramatical, que identifique el masculino con el prestigio, competencia o reconocimiento
<input checked="" type="checkbox"/> En los tratamientos se ha hecho un uso de fórmulas simétricas y formas equivalentes para nombrar o establecer categorías jerárquicas
<input checked="" type="checkbox"/> No aparece el hombre como único sujeto de acción y de referencia
<input checked="" type="checkbox"/> Se ha utilizado el criterio alfabético evitando mencionar sistemáticamente en primer lugar a los hombres y en segundo a las mujeres
<input checked="" type="checkbox"/> Se ha utilizado la redacción <i>ad hoc</i> en los documentos cerrados en los cuales se conoce a la persona destinataria

La experiencia



La experiencia expuesta a continuación nos ha sido facilitada por Irene Porta, Responsable de Comunicación Interna de *MC MUTUAL*:

MC MUTUAL es una entidad sin ánimo de lucro, autorizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, cuyo principal objetivo es colaborar en la gestión de la Seguridad Social prestando a sus mutualistas la asistencia sanitaria y cobertura

económica derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *MC MUTUAL* también está muy comprometida con la prevención de riesgos laborales por su contribución a la reducción de la siniestralidad laboral.

En general, el uso que se hace del lenguaje en los diferentes ámbitos de la sociedad no se corresponde con la evolución social que se ha producido en los últimos años de los hombres y las mujeres. No sólo han cambiado o evolucionado los roles asignados a cada sexo, sino también los derechos y deberes, que son los mismos para ambos sexos. Por tanto, es una evidencia que todas las personas somos iguales ante la ley y eso debe reflejarse no sólo en los derechos y deberes que tenemos sino también en el lenguaje que utilizamos (ya sea escrito, verbal, gestual/visual o mediante imágenes).

En *MC MUTUAL* apostamos claramente por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de hecho, esto ya se recoge en nuestro primer Plan de Igualdad del año 2006 (antes de que saliera la ley) y sigue vigente en nuestro plan actual. Igualdad en cuanto a temas de Selección (entrevistas evitando preguntas sexistas o de carácter privado, inclusión de un ítem en la encuesta de satisfacción que pasamos a las personas candidatas sobre si se les ha hecho algún tipo de pregunta discriminatoria o de carácter privado durante el proceso de selección, uso de un lenguaje integrador en los anuncios de ofertas de empleo y en las imágenes, etc.); Formación (compromiso por parte de las personas que ejercen como formadoras de utilizar ejemplos no sexistas en los cursos de formación, inclusión de un ítem en la encuesta de satisfacción que pasamos al alumnado sobre si se ha respetado el principio de igualdad de oportunidades en los ejemplos y explicaciones utilizados en el curso); Promoción (igualdad de acceso a las plazas vacantes); Comunicación (utilización de lenguaje integrador, sensibilización a la plantilla en temas de igualdad, etc.); Medidas de conciliación, de salud y relaciones laborales (garantizar la equidad salarial). No en vano *MC MUTUAL* obtuvo la acreditación del distintivo Óptima en el año 2006, que nos acreditaba como una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Más concretamente, y en cuanto al uso del lenguaje integrador, no sólo es un tema que está recogido en nuestro Plan de igualdad sino que también aparece en nuestra Guía de la Comunicación.

Nuestro lenguaje es muy rico, sólo tenemos que aprender a usarlo y comprobaremos que hay un montón de palabras que se pueden utilizar para sustituir las que suenan mal o que se inclinan demasiado hacia uno de los géneros. Por ello, tal y como apuntamos en la Guía, siempre que sea posible utilizaremos un lenguaje integrador, con sustantivos masculinos y femeninos para que todo el mundo se sienta identificado, o bien nos esforzaremos en buscar un sustantivo genérico. Además acompañamos la Guía de la Comunicación, de un glosario de términos, que son más utilizados en la organización, para que sirvan de ayuda.

Así pues esta es la premisa de que seguimos en todos nuestros canales de comunicación interna (portal corporativo, revista interna, *blog*, etc.) Y así lo hemos transmitido a todo nuestro equipo humano.

En *MC MUTUAL* pensamos que el lenguaje no sólo describe la realidad sino que también la construye. Por eso es muy importante el uso que se hace del mismo.



Universitat Autònoma
de Barcelona

En 2008 la *Universitat Autònoma de Barcelona*, por encargo del *Observatorio para la Igualdad*, elaboró la nueva *Guía para el uso no sexista del lenguaje*² en la UAB.

El servicio lingüístico de la UAB elaboró esta guía con dos objetivos básicos:

- **Hacer visibles** a las mujeres en todos los ámbitos y en todas las situaciones.
- Evitar al máximo tener que utilizar el masculino plural genérico.

La novedad de esta guía con respecto a otras que se han elaborado en el ámbito catalán es que se presentan problemáticas y soluciones para tres lenguas: catalán, castellano e inglés, ilustradas con ejemplos en cada lengua. Representa, pues, un paso más de la UAB hacia el multilingüismo.

El principio que orienta las recomendaciones de la Guía es:

- Aprovechar las posibilidades que nos proporciona la gramática, que es **flexible y se adapta a la evolución de la sociedad** y a las necesidades comunicativas, sin alejarse mucho la redacción de los textos del lenguaje común formal, es decir, con medida y con sentido común, **sin violentar la lengua** ni caer en expresiones forzadas o artificiosas.

El documento establece una distinción según los colectivos destinatarios del documento i su difusión:

- Dirigidos a una **persona concreta**: evitar la forma doble y usar la que corresponda según la persona a quien se dirige el texto o a quien nos referimos. Tampoco se debe utilizar el tratamiento *señorita*, ya que conlleva una discriminación con respecto al masculino, que no distingue los hombres casados de los que no lo son.
- **Documentos públicos** sin destinatario conocido: usar formas genéricas y otras expresiones invariables en cuanto al género. De esta manera, se evita la incomodidad y la redundancia de la designación doble (los niños y las niñas, el hombre y la mujer), si

2

<http://www.uab.es/servlet/Satellite?c=Page&cid=1090226434100¬iciaid=1227512987110&pagename=UAB%2FPage%2FTemplatePlanaDivsNoticiesdetail>

bien en determinados casos puede ser apropiado utilizar este recurso para no repetir siempre las mismas expresiones.

Ejemplos de soluciones propuestas:

- **Tratamiento de vos** sirve para uno o para varios destinatarios, sean mujeres u hombres ("Me complace invitaros a la recepción que tendrá lugar...").
- **Omisión del sujeto:** en catalán y en castellano, omitir el sujeto puede ser un buen recurso para evitar el uso de pronombres con marca de género para hacer referencia a colectivos o personas indeterminadas.
- **El uso del símbolo @** (arroba) para englobar a los dos sexos **es inadmisibile** y, además, no resuelve el problema de la oralidad al ser impronunciable.

PROPUESTA	EN VEZ DE
El alumnado	Los alumnos
La plantilla	Los trabajadores
El personal de secretaría	Las secretarias
El personal de limpieza	Las mujeres de la limpieza
La gente de Barcelona	Los barceloneses

Materiales

Bibliografía básica

Instituto Cervantes. *Guía de comunicación no sexista: Pautas y sugerencias para lograr un trato lingüístico más igualitario*. Madrid: Aguilar, 2011.

Lledó, Eulàlia. *De llengua, diferència i context*. Barcelona: Institut Català de les Dones, 2007, 2a ed.

Materiales en línea

Themis – Corrector de llenguatge sexista

Web que permite detectar lenguaje sexista en documentos y páginas webs. La versión demo permite el análisis de un máximo de cinco documentos al día.

<http:// analisis.themis.es>

Nombra en red

Recurso informático del *Instituto de la Mujer* para facilitar los usos no sexistas del lenguaje. Se trata de una base de datos que ofrece alternativas de uso que ni invisibilizan ni discriminan a las mujeres.

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=MIGU_Generico_FA&cid=1244208344763&language=cas_ES&pageid=1264005697394&pagename=InstitutoMujer%2FMI GU_Generico_FA%2FIMUJ_Formacion

Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua

Recopilación de diferentes procedimientos y recursos de la lengua que nos pueden permitir elegir entre más de una posibilidad, según criterios de funcionalidad o de estilo. Incluye un vínculo a la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'administració de la Generalitat de Catalunya*.

<http://www20.gencat.cat/portal/site/Llengcat/menuitem.b318de7236aed0e7a129d410b0c0e1a0/?vgnextoid=6867bd051ca62110VgnVCM1000008d0c1e0aRCD&vgnnextchannel=6867bd051ca62110VgnVCM1000008d0c1e0aRCD&vgnnextf mt=default>

Recomendaciones de la UNESCO para un uso no sexista del lenguaje

Recoge las recomendaciones de la UNESCO sobre el sexismo en la lengua. Parte de la idea de que los prejuicios sexistas que la lengua transmite sobre las mujeres reflejan el papel social que se les ha atribuido durante generaciones.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

Guía de la Comunicación Incluyente

Guía muy completa de *La Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo*, dirigida específicamente a las necesidades de las organizaciones.

<http://www.aprenderaemprender.es/wp-content/uploads/2011/04/GuiaComuniconIncluyente.pdf>